

L'ambition des Régions pour un service public régional de la formation professionnelle

Bilan et perspectives

Décembre 2008

Sommaire

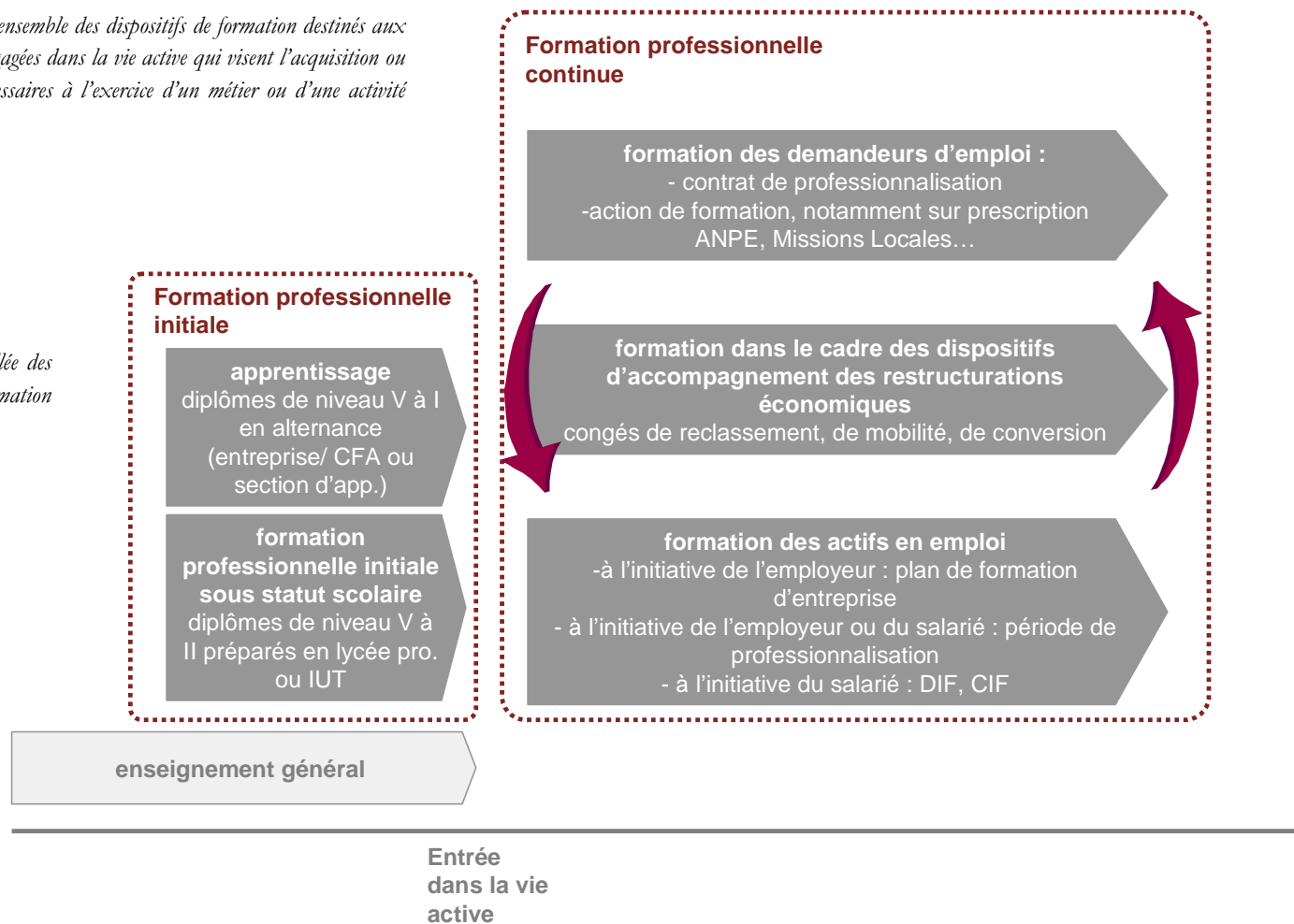
Les enjeux de la formation professionnelle	3
Un processus de décentralisation inachevé	5
1 Les Régions ont aujourd'hui une compétence large en matière de formation professionnelle	5
1.1 Une montée en compétence par « paliers » depuis 1983	5
1.2 Un accroissement continu des effectifs de la formation professionnelle pris en charge par les Régions	8
1.3 Un poids conséquent et croissant dans les finances régionales	10
2 La loi a doté les Régions d'outils de planification et de gouvernance	13
3 Les compétences opérationnelles restent morcelées et hétérogènes	14
La politique de formation professionnelle des Régions au service des personnes, des territoires et des entreprises	18
1 De la gestion de dispositifs à la construction concertée d'une offre de formation adaptée aux besoins des territoires	19
1.1 Une meilleure connaissance des besoins des territoires	19
1.2 La recherche de synergie entre les dispositifs et voies de formation	22
2 Le droit pour tous à des parcours de formation personnalisés	25
2.1 Un accès garanti à des services d'information et d'orientation de qualité	25
2.2 Une offre de formation adaptée à la diversité des publics et des besoins en termes de parcours	28
2.3 Une exigence accrue d'individualisation et de qualité des actions de formation	31
3 La formation professionnelle au service de l'emploi durable et du développement économique	33
3.1 La mobilisation de la formation comme levier de sécurisation des parcours professionnels	33
3.2 Un soutien à l'anticipation des mutations économiques pour conforter le développement économique des territoires	36
Vers un service public de la formation professionnelle tout au long de la vie	39
1 Vers un service public régional de la formation tout au long de la vie	41
2 Vers une gouvernance régionale de la politique de formation professionnelle	42
3 Un rôle affirmé au cœur de la chaîne information - orientation – formation - emploi	43
Annexes	47
1 Les voies de formation : formation initiale, formation continue, validation des acquis de l'expérience	47
2 La répartition des compétences dans le champ de la formation professionnelle	51
3 Interlocuteurs rencontrés et base documentaire	57
4 Sigles utilisés	59

Avant-propos

Les enjeux de la formation professionnelle

Le terme « formation professionnelle » désigne l'ensemble des dispositifs de formation destinés aux jeunes en formation initiale et aux personnes engagées dans la vie active qui visent l'acquisition ou le développement des savoirs et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

On trouvera en annexe une présentation détaillée des différents dispositifs et voies de formation professionnelle.



Les fondements du système français de formation professionnelle ont été posés par la loi du 16 juillet 1971 « portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente », dite « loi Delors », faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels.

Dans un environnement de quasi plein emploi et de forte croissance, la formation professionnelle, érigée en « obligation nationale », est alors conçue et positionnée essentiellement comme facteur de promotion professionnelle et sociale, offrant une « seconde chance » à ceux qui n'ont pas bénéficié d'une forte qualification au cours de leur formation initiale.¹

L'épanouissement professionnel et personnel des individus constitue ainsi l'ambition première de la politique de formation.

Par la suite s'impose l'idée que la croissance économique et la compétitivité des entreprises reposent en partie sur la qualification des actifs.

Dans cette logique, « l'investissement dans les ressources humaines » est l'un des piliers de la « stratégie de Lisbonne » définie lors du Conseil européen de mars 2000 pour faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ».

La formation devient ainsi une composante à part entière de la politique de développement économique.

L'article 1^{er} de la loi « Delors » du 16 juillet 1971

« La formation professionnelle permanente constitue une obligation nationale. Elle comporte une formation initiale et des formations ultérieures destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

La formation professionnelle continue fait partie de l'éducation permanente. Elle a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social ».

Les « conclusions » du Conseil européen de Lisbonne (24 mars 2000)

« L'investissement dans les ressources humaines [...] revêtira une importance capitale tant pour la place de l'Europe dans l'économie de la connaissance que pour faire en sorte que l'émergence de cette nouvelle économie n'ait pas pour effet d'aggraver les problèmes sociaux actuels que sont le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté. [...]

Les systèmes européens d'éducation et de formation doivent s'adapter tant aux besoins de la société de la connaissance qu'à la nécessité de relever le niveau d'emploi et d'en améliorer la qualité. [...]

Ils devront offrir des possibilités d'étude et de formation conçues en fonction de groupes cibles et des différentes étapes de la vie : les jeunes, les adultes sans emploi et les travailleurs dont les compétences risquent d'être dépassées en raison de la rapidité des changements. »

¹ Rapport de la mission d'information du Sénat présidé par Jean-Claude Carle (juillet 2007).

Première partie

Un processus de décentralisation inachevé

1 Les Régions ont aujourd'hui une compétence large en matière de formation professionnelle

1.1 Une montée en compétence par « paliers » depuis 1983

Etablissements publics en 1972, devenues collectivités territoriales de plein exercice en 1982, dotées d'une assemblée délibérante élue (pour la première fois en 1986), les Régions ont été considérées dès le début de la décentralisation comme l'échelon pertinent pour l'exercice des compétences de développement économique et d'aménagement du territoire. Corollaire naturel de ces champs d'action, la formation professionnelle fait également partie des premières compétences transférées : la **loi de décentralisation du 7 janvier 1983** confie aux Régions une compétence de droit commun en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue.

Cette compétence reste cependant partielle puisque l'Etat conserve la responsabilité des « actions de portée nationale »². Par ailleurs, les crédits d'intervention transférés pour la formation continue ont d'abord essentiellement concerné les moyens dédiés aux adultes salariés en promotion sociale ("cours du

soir du réseau CNAM")³. A cette date, les 4/5^{èmes} des crédits publics de formation professionnelle continue restent ainsi de la responsabilité de l'Etat⁴.

Par ailleurs, la loi du 7 janvier 1983 transfère également aux Régions la gestion des lycées (en dehors des dépenses de personnel et des dépenses pédagogiques) à compter du 1^{er} janvier 1986.

Avec l'accroissement du chômage au cours des années 1980, l'Etat développe ensuite progressivement les dispositifs dédiés à l'insertion par la formation des demandeurs d'emploi, notamment des jeunes. Dès lors, un hiatus se dessine entre la compétence nominale des Régions en matière de formation continue et le contrôle par l'Etat des principaux dispositifs de formation, sans qu'une réelle concertation se mette en place⁵.

La loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 s'efforce de remédier à cette situation en transférant aux Régions les actions pour la formation et l'insertion des jeunes en difficulté sortis du système scolaire : tout d'abord (juin 1994) les actions qualifiantes destinées aux jeunes de 16 à 25 ans, puis (au plus tard au 31 décembre 1998) les actions de pré-qualification et d'insertion ainsi que le réseau d'accueil, d'information et d'orientation des jeunes.

² Stages de formation assurés par un même organisme dans plusieurs régions, stages ou cursus en apprentissage ouverts sans considération de résidence, actions de formation financées par le Fonds national de l'emploi (dont celles assurées par l'AFPA), actions en faveur de publics spécifiques (illettrés, détenus, réfugiés et personnes handicapées)

³ Néanmoins, les Régions s'étant vues reconnaître toute liberté pour répartir leurs dépenses entre les différents postes de formation, des actions dédiées aux demandeurs d'emploi ont été financées par les Régions dès 1983

⁴ Rapport au premier ministre de Gérard Lindeperg, septembre 1999

⁵ Cf. rapport Lindeperg, septembre 1999

Cette loi crée également le plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes (PRDFPJ), élaboré par la Région en concertation avec l'Etat et les partenaires économiques et sociaux, affirmant la Région dans son rôle d'animation et de mise en cohérence des dispositifs de formation professionnelle initiale et continue des jeunes.

La **loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** réforme la collecte de la taxe d'apprentissage et coordonne les financements des CFA autour du Conseil Régional. Elle remplace par ailleurs les anciens comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (COREF) qui n'exerçaient aucune fonction réelle de concertation, par les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) présidés conjointement par la Région et l'Etat.

Elle étend enfin la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) à toutes les certifications professionnelles (diplômes et titres à finalité professionnelle, Certificats de Qualification Professionnelle des branches professionnelles inscrits au répertoire national de certification professionnelle).

La **loi démocratie de proximité du 27 février 2002** clarifie les responsabilités des Régions en étendant leurs compétences à toutes les formations des adultes en recherche d'emploi. De plus, elles se voient confier le versement de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis.

A cette date, la décentralisation de la formation professionnelle reste cependant « au milieu du gué »⁶ : l'articulation entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle reste insuffisante, la dispersion des commanditaires entrave la structuration de l'offre régionale de formation, le cloisonnement des réseaux

d'accueil, d'information et d'orientation nuit à la lisibilité et à la qualité de leurs offres de service...

En conséquence, un nouveau palier est franchi par la **loi libertés et responsabilités locales du 13 août 2004**, qui affirme explicitement le principe selon lequel les Régions ont l'entière responsabilité de l'apprentissage et de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi. Elles se voient également confier la coordination, sur leur territoire, du réseau d'accueil, d'information et d'orientation, et des points d'information et de conseil sur la VAE. Les formations sanitaires et sociales et le programme d'action de l'AFPA pour les demandeurs d'emploi leur sont transférés, en 2005⁷ pour les premières, et au plus tard le 31 décembre 2008 pour le second.

Au terme de cette « **sédimentation** » **progressive** au fur et à mesure des lois de décentralisation proposées par des gouvernements de gauche comme de droite, les Régions ont aujourd'hui une **compétence générale** en matière de formation professionnelle, couvrant l'ensemble des voies et dispositifs de formation pour tous les publics, à l'exception des personnes en emploi pour lesquels la compétence appartient à titre principal aux partenaires sociaux.

Ainsi, aux termes de l'article L214-12 du Code de l'éducation : « *La Région définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.*

Elle organise sur son territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la validation des acquis de l'expérience et contribue à assurer l'assistance aux candidats à la validation des acquis de l'expérience ».

⁶ Cf. rapport Karoutchi , juillet 2005.

⁷ Prévu au 1^{er} janvier 2005, ce transfert a été repoussé d'un semestre.

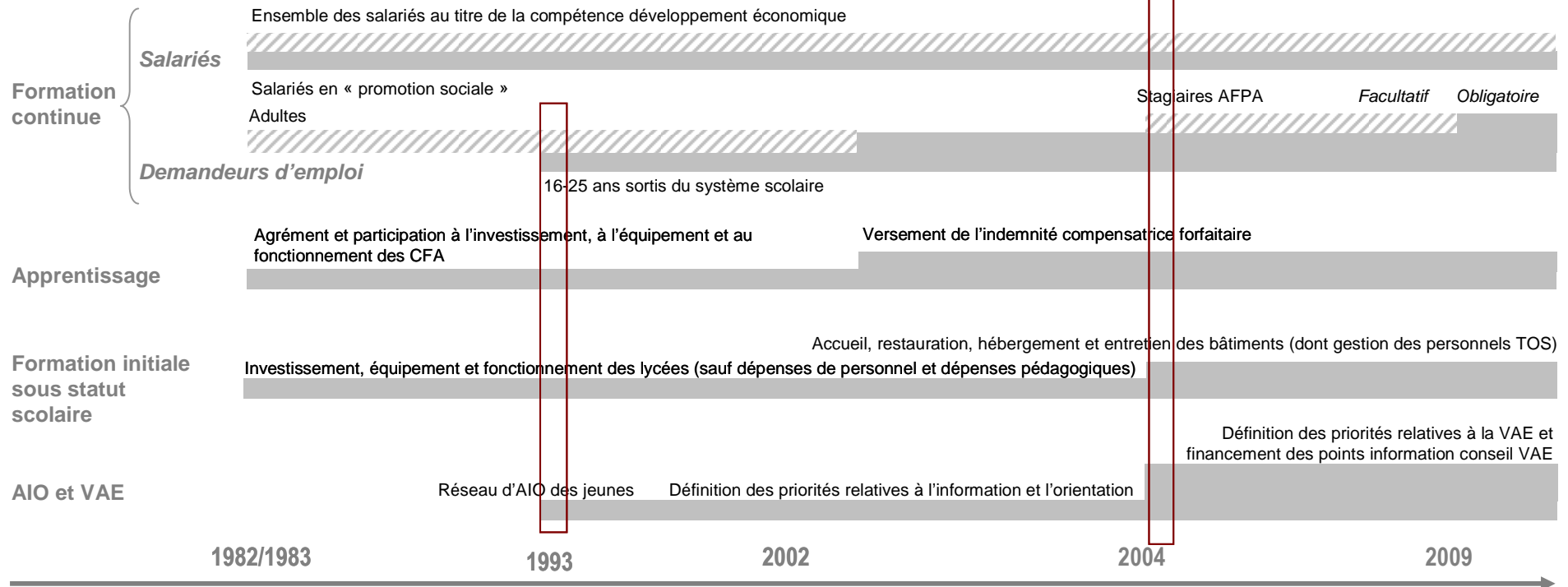
Outils et instances de gouvernance



Dispositifs de formation professionnelle

Formations sanitaires et sociales

Agrément et financement des centres de formation, attribution de bourses aux étudiants



1982/1983

1993

2002

2004


2009


Lois de décentralisation
du 2 mars 1982 et du 7
janvier 1983


Loi quinquennale pour
l'emploi du 20
décembre 1993


Loi de modernisation
sociale du 17 janvier
2002

Loi relative à la
démocratie de
proximité du 27
février 2002


Loi relative aux libertés et
responsabilités locales du 13
août 2004

1.2 Un accroissement continu des effectifs de la formation professionnelle pris en charge par les Régions

L'élargissement progressif des compétences des Régions s'accompagne d'un accroissement continu des effectifs de la formation professionnelle.

Les effectifs en apprentissage ont ainsi plus que doublé entre 1992 et 2006 (le nombre de nouveaux contrats enregistrés annuellement s'est accru de 113% sur cette période). On distingue néanmoins 3 périodes : entre 1992 et 1997, les flux de contrats d'apprentissage enregistrés ont cru à une moyenne annuelle de plus de 10% ; ce taux de croissance annuel moyen est tombé à 1,6% entre 1997 et 2003 ; avec le plan de cohésion sociale, les effectifs en apprentissage sont ensuite repartis à la hausse : +5,8% en moyenne annuelle depuis 2004.

Parallèlement, les effectifs du second cycle professionnel sous statut scolaire (CAP, BEP, Bac Pro) sont restés stables, avec un accroissement global de 1% entre 2000 et 2007 (de 705 000 élèves à 713 000).

La nomenclature des niveaux de formation

Les formations – professionnelles ou non – sont fréquemment positionnées sur une échelle de niveaux permettant de faire la correspondance entre la qualification obtenue et le type d'emplois que peuvent généralement occuper ses titulaires, hiérarchisés notamment en terme de responsabilité et d'autonomie dans l'emploi.

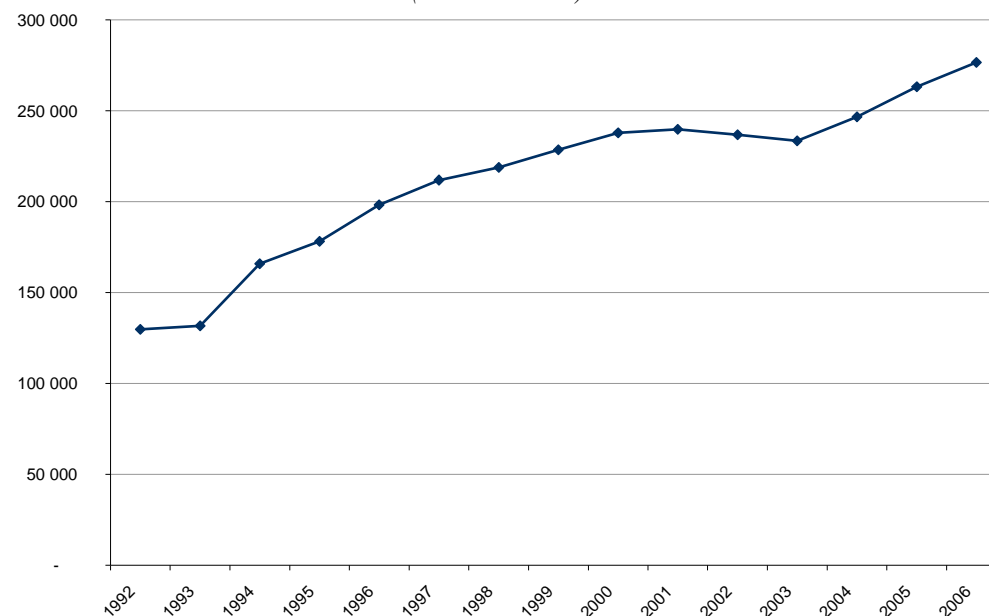
La grille des niveaux actuelle a été construite en 1969 :

- niveau V : CAP-BEP
- niveau IV : baccalauréats (général, technologique, professionnel)
- niveau III : diplômes bac + 2 (BTS, DUT)
- niveau II : diplômes bac + 3 (licences)
- niveau I : diplômes bac + 5 (masters, diplômes de grandes écoles).

La nomenclature utilisée par l'ASSEDIC comporte 2 niveaux de formation supplémentaires, les niveaux V bis et VI, issus de l'ancienne nomenclature de 1967.

Entrées en apprentissage (nombre de nouveaux contrats d'apprentissage)

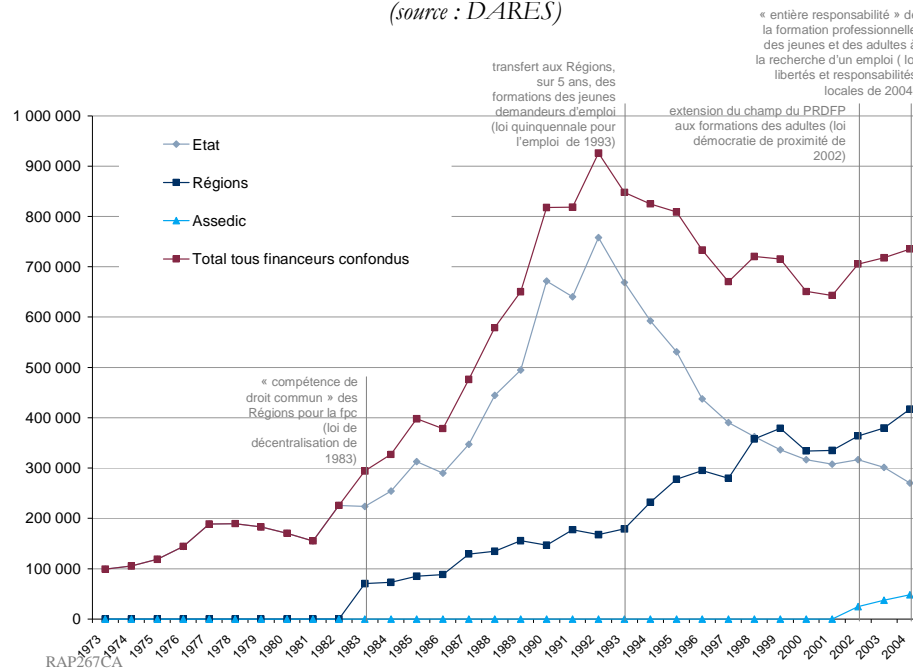
(source : DARES)



De même, les effectifs de demandeurs d'emploi pris en charge par les Régions ont quintuplé entre 1983 et 2004 (tandis que, tous financeurs confondus, ils ont cru de 150%). On observe bien à ce titre les moments clés du processus de décentralisation évoqués ci-dessus : une compétence Etat jusqu'en 1983, un accroissement régulier des stages des Régions destinés aux demandeurs d'emploi adultes à partir de 1983, la rupture forte de 1993 avec le transfert des stages destinés aux jeunes qui accélère l'accroissement des effectifs financés par les Régions et initie la baisse rapide de ceux pris en charge par l'Etat, les Régions devenant « financeur principal » en 1999... Ce constat serait fortement renforcé par la poursuite de cette série statistique au-delà de 2004, avec le transfert aux Régions de la prise en charge des demandeurs d'emploi participant aux stages de formation de l'AFPA.

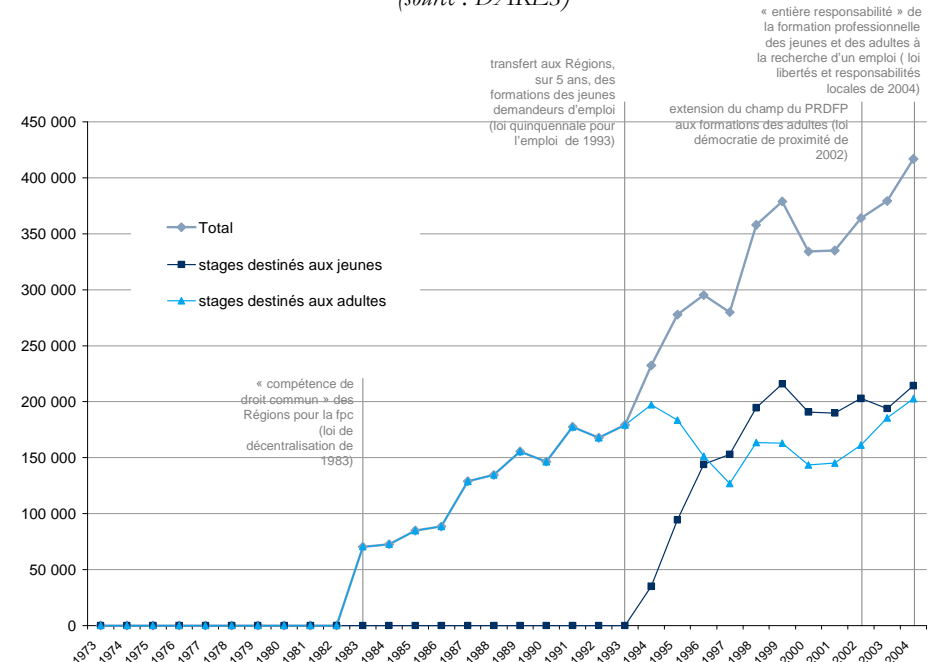
Demandeurs d'emploi entrés en formation par financeur principal

(source : DARES)



Demandeurs d'emploi entrés en formation financée à titre principal par les Régions

(source : DARES)



1.3 Un poids conséquent et croissant dans les finances régionales

L'élargissement des compétences des Régions dans le champ de la formation professionnelle et l'accroissement continu des effectifs concernés se traduisent par un poids de plus en plus important de cette compétence dans les finances régionales.

Ainsi, les dépenses de fonctionnement engagées par les Régions pour le financement direct des dispositifs de formation professionnelle⁸ (hors formation professionnelle initiale sous statut scolaire⁹) ont **quasiment doublé entre 2004 et 2008, passant de 2,2 milliards d'euros à près de 4,4 milliards en 2008**. La formation professionnelle représente ainsi l'un des principaux postes budgétaires des Régions : ces dépenses représentent en moyenne 28% de leur budget de fonctionnement.

Là encore, on observe bien les moments clés de la décentralisation : le transfert des formations sanitaires et sociales en 2005 (demi-année) et 2006 (année pleine), la hausse des dépenses de formation professionnelle continue entre 2006 et 2007 avec le transfert du PAS AFPA, l'accroissement régulier des dépenses pour l'apprentissage depuis le plan de cohésion sociale (cf. graphique page suivante).

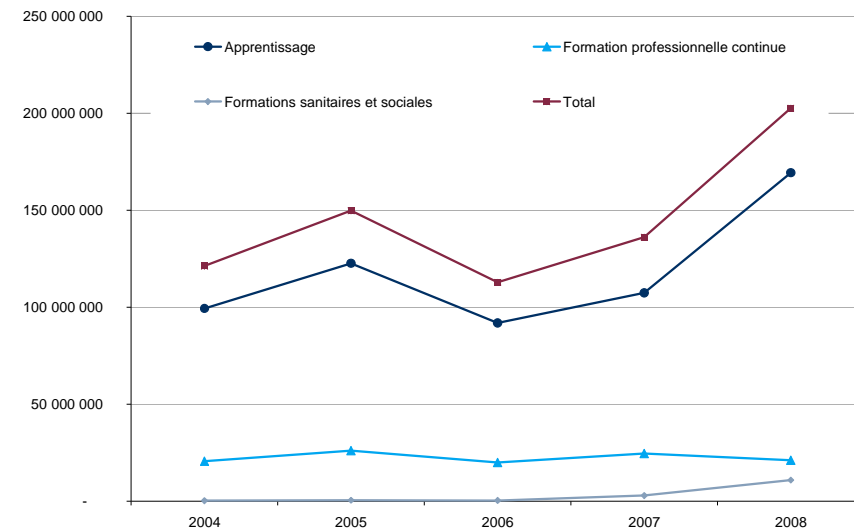
⁸ Les dépenses relatives à l'apprentissage regroupent les subventions de fonctionnement et les montants engagés au titre de l'indemnité compensatrice forfaitaire ; les dépenses relatives à la formation professionnelle continue recouvrent le financement d'actions de formation « sous maîtrise d'ouvrage » directe des Régions, dont le PAS AFPA, et les rémunérations des stagiaires de la formation professionnelle prises en charge par les Régions.

⁹ La nomenclature budgétaire ne permet pas de distinguer les dépenses engagées pour la seule voie professionnelle au sein de l'ensemble des dépenses des Régions pour l'enseignement secondaire. En conséquence, cette voie de formation n'a pas été prise en compte, bien qu'elle représente une masse budgétaire très significative.

La formation professionnelle mobilise également **des crédits d'investissement significatifs**, passés de 120 millions d'euros en 2004 à plus de 200 millions en 2008, soit un accroissement de 67% (hors dépenses relatives aux lycées¹⁰). L'essentiel de ces dépenses d'investissement concerne l'apprentissage, même si de plus en plus de Régions consacrent des crédits d'investissement aux établissements des formations sanitaires et sociales (près de 11 millions d'euros en 2008) et aux centres de formation de l'AFPA (près de 5,5 millions d'euros en 2008), au-delà de leurs obligations légales.

Evolution 2004-2008 des dépenses d'investissement des Régions pour le financement des dispositifs de formation professionnelle

(source : Conseils régionaux – hors Guyane, Réunion et Martinique)



¹⁰ L'essentiel des investissements des Régions dans le champ de la formation professionnelle concerne néanmoins les dépenses relatives aux lycées qui n'ont pas été prises en compte pour les raisons évoquées dans la note précédente (note 9).

Les dotations de l'Etat relatives aux compétences transférées

En application du principe de compensation intégrale par l'Etat des charges transférées, une **dotation de décentralisation dédiée à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue** (distincte de la Dotation Générale de Décentralisation qui compense l'essentiel des transferts) a été créée par la loi du 7 janvier 1983, alimentant chaque année un « fonds régional de l'apprentissage et de la formation continue » gérée par chaque Région.

Cette dotation initiale s'est par la suite « enrichie » de **plusieurs sous-enveloppes**, au fur et à mesure des transferts de charges liés aux évolutions législatives et réglementaires :

- suite à l'allongement de la durée moyenne de formation des apprentis (loi du 23 juillet 1987) ;
- suite au transfert des actions de formation qualifiante des jeunes demandeurs d'emploi (loi du 20 décembre 1993) puis des actions pré-qualifiantes (par cette même loi mais avec une prise de compétence progressive jusqu'au 1er janvier 1999) ;
- par une enveloppe de « péréquation » créée en 1995 au titre de l'aménagement du territoire, afin de compenser certains surcoûts liés aux difficultés d'accès à la formation des populations rurales ;
- suite au transfert de l'indemnité compensatrice forfaitaire prévu par la loi du 27 février 2002 (avec une montée en charge progressive) ;
- suite à la revalorisation des barèmes de rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (2003).

Les montants des deux premières enveloppes, correspondant à la compensation des transferts initiaux de 1983 et à l'allongement de la durée moyenne de formation des apprentis de 1987, ont été progressivement remplacés, lors de la loi de finances de 2005, par une partie d'une nouvelle taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage : la **contribution au développement de l'apprentissage** (dont le taux a été fixé à 0,18% de la masse salariale des entreprises redevables de la taxe d'apprentissage).

Dans le champ de la formation initiale, le transfert des dépenses d'investissement et de fonctionnement des lycées à compter du 1er janvier 1986 est compensé :

- pour les dépenses de fonctionnement, par le « pot commun » de la **dotation générale de décentralisation** versée aux Régions ;
- pour les dépenses d'investissement par la création, conformément à la loi du 22 juillet 1983 d'une **dotation régionale d'équipement scolaire (DRES)**.

Par ailleurs, la loi du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes a institué un **Fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage (FNPTA)** destiné à contribuer au financement des cursus en apprentissage¹¹. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a par la suite englobé ce fonds dans un nouvel ensemble plus large, le **Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA)**, composé de deux sections : la 1ère correspondant à l'ancien FNPTA ; la 2nde permettant de financer les actions prévues par les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) pour le développement de l'apprentissage signés entre l'Etat, les Régions et les branches professionnelles (ainsi que des actions nationales de promotion de l'apprentissage).¹²

Enfin, la loi de finances pour 2005 a attribué aux Régions **une fraction de la taxe intérieure de consommation sur les produits pétroliers (TIPP)**¹³, suite aux transferts de compétence opérés par la loi libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 (en matière de formation professionnelle : réseau de points relais conseil VAE, formations sanitaires et sociales, financements AFPA).

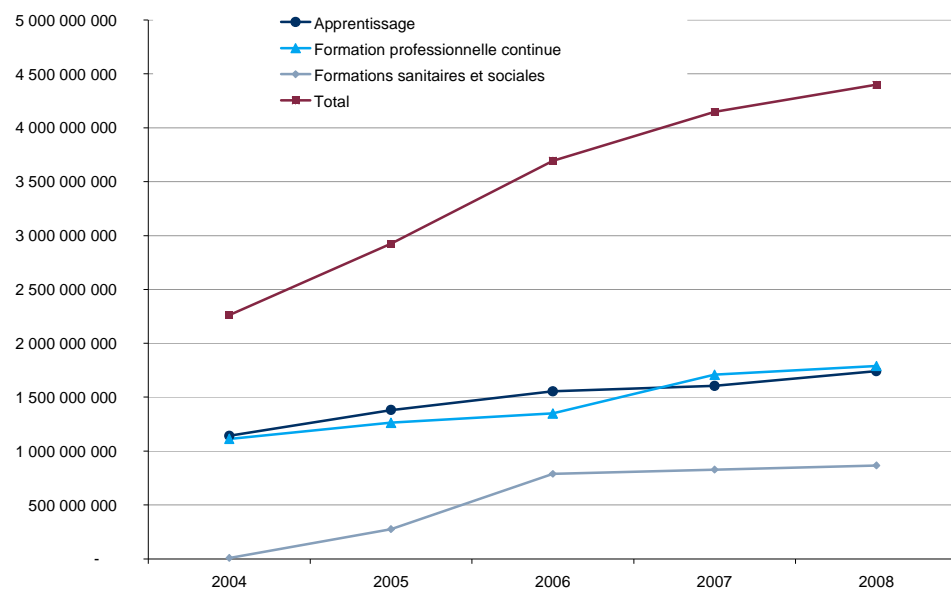
¹¹ Fonds alimenté en recette par une fraction de 10% de la taxe d'apprentissage et comportant en dépenses les versements aux Régions

¹² Chaque section comporte en recette une part des ressources totales du FNDMA (essentiellement 22% du produit de la taxe d'apprentissage) et en dépense les versements aux Régions correspondant à sa finalité spécifique (péréquation ou COM)

¹³ Sauf pour les régions d'outre-mer pour lesquelles la compensation s'effectue par la DGD puisqu'elles ne reçoivent pas de TIPP sur leur territoire

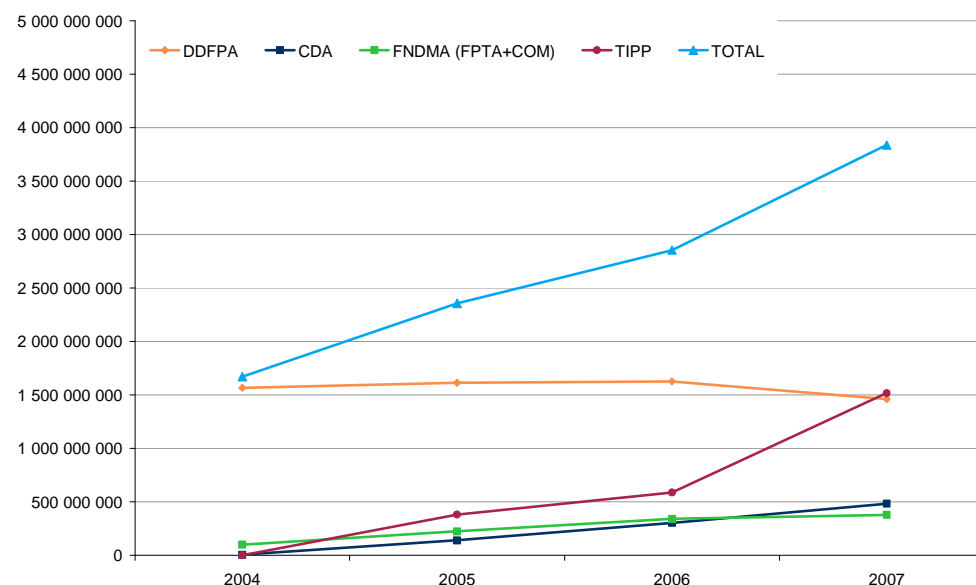
Evolution 2004-2008 des dépenses de fonctionnement des Régions pour le financement des dispositifs de formation professionnelle

(source : Conseils régionaux – hors Guyane, Réunion et Martinique)



Evolution 2004-2007 des dotations de l'Etat aux Régions pour la formation professionnelle

(source : Conseils régionaux – hors Guyane, Réunion et Martinique)



Les dotations reçues de l'Etat entre 2004 et 2007 ont doublé, passant de 1,8 milliards d'euros en 2004 à 3,8 milliards en 2007. L'essentiel de cet accroissement provient de la fraction de TIPP versée aux Régions.

2 La loi a doté les Régions d'outils de planification et de gouvernance

Au titre de leur compétence générale en matière de formation professionnelle, les Régions se sont vues doter par la loi de deux outils fondamentaux pour la conduite de cette politique :

- un outil de planification à moyen terme des dispositifs de formation professionnelle, le **Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP)**, dont l'élaboration repose sur une concertation poussée avec l'ensemble des partenaires institutionnels et socio-économiques ;
- un outil de gouvernance à l'échelle régionale, partagé avec l'Etat, le **Comité de Coordination Régional sur l'Emploi et la Formation Professionnelle (CCREFP)**, coprésidé par le Préfet de Région et le Président du Conseil régional.

Le PRDF (art. L214-13 du Code de l'éducation)

I.-La région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles et s'assure de sa mise en œuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation.

Il comporte des actions de formation et d'information destinées à favoriser leur insertion sociale.

Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce plan est élaboré en concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives à l'échelon national ainsi que l'institution mentionnée à l'article L. 311-7.

[...]

II.-Le plan régional de développement des formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle. Il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.

III.-Le plan régional de développement des formations professionnelles, pour sa partie consacrée aux adultes, couvre l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

[...]

3 Les compétences opérationnelles restent morcelées et hétérogènes¹⁴

Compétence « générale » des Régions ne signifie pas compétence « exclusive ». On observe au contraire un certain enchevêtrement des responsabilités en analysant la répartition des **compétences opérationnelles**, répartition « à géométrie variable » d'une voie de formation à l'autre, tant en ce qui concerne :

- **la programmation de l'offre de formation à court terme** (il s'agit de la compétence de définition des cursus et actions de formation proposés aux publics, à distinguer de la planification à moyen terme opérée notamment dans le cadre du PRDFP et des schémas associés) ;
- **le financement :**
 - des dépenses de fonctionnement ou frais de formation au sens strict : rémunération des formateurs, frais d'administration générale...
 - des investissements et équipements pédagogiques,
 - de la rémunération des personnes en formation (rémunérations perçues par les salariés durant leur temps de formation, allocations versées aux stagiaires demandeurs d'emploi),
 - le cas échéant, des aides aux personnes en formation ou à leurs employeurs.

Les Régions sont ainsi « coresponsables », avec les autorités académiques, de la programmation **des formations initiales sous statut scolaire**¹⁵. Le financement de ces formations est également partagé, avec une responsabilité générique des

¹⁴ On trouvera en annexe une description détaillée de la répartition des compétences opérationnelles pour chaque voie de formation

¹⁵ Aux termes du Code de l'éducation, les Régions « adoptent un schéma prévisionnel des formations des collèges et des lycées » tandis que les autorités académiques (Rectorat, DRAF...) « arrêtent annuellement la structure pédagogique des établissements d'enseignement du second degré en tenant compte du schéma prévisionnel des formations ».

Régions et des « compétences d'attribution » de l'Etat pour la rémunération des personnels¹⁶ et certaines dépenses pédagogiques¹⁷.

Pour l'**apprentissage**, la compétence de définition de l'offre est partagée entre l'Etat (qui agréé l'ouverture et conventionne les CFA et sections d'apprentissage à recrutement national) et les Régions (qui font de même pour les autres) mais s'exerce de telle sorte que le contrôle n'est qu'indirect : l'initiative de la création d'un CFA appartient aux « organismes gestionnaires » qui peuvent être des entreprises, des branches professionnelles, des organismes consulaires voire toute autre personne morale (Rectorat, Université...), mais la décision d'ouverture revient à la Région, en cohérence avec les orientations du PRDF.

Le financement des CFA (fonctionnement, investissement) est de même partagé entre la collectivité « agréante », l'organisme gestionnaire et les entreprises au travers de la taxe d'apprentissage.

Les apprentis sont rémunérés par leur employeur, avec une exonération de charges compensée par l'Etat. Les employeurs reçoivent également une prime pour l'embauche d'un apprenti : l'indemnité compensatrice forfaitaire, à la charge des Régions.

La programmation et le financement des actions de **formation continue des demandeurs d'emploi** sont partagés, selon une logique de statut, entre l'Assedic (demandeurs d'emploi indemnisés sur des actions visant à répondre aux besoins immédiats des entreprises), l'Etat (actions en direction des publics les plus en difficulté : actions de lutte contre l'illettrisme ou de maîtrise des savoirs de base, actions pour les détenus, les migrants, les travailleurs handicapés, les DOMiens) et les Régions (tout public demandeur d'emploi).

¹⁶ Hors personnels TOS

¹⁷ Qui peuvent relever du fonctionnement ou de l'équipement

Les demandeurs d'emploi indemnisés perçoivent (quel que soit le financeur de la formation) une allocation de l'Assedic¹⁸. Les autres bénéficient d'une rémunération de l'Etat ou de la Région¹⁹ en tant que « stagiaire de la formation professionnelle ».

La concertation entre l'Assedic et les Régions apparaît faible. C'est d'ailleurs le constat que souligne également le rapport de la Cour des comptes sur "la formation professionnelle tout au long de la vie" qui pointe le désengagement de l'ASSEDIC des dispositifs de cofinancements associant les Régions.

La **formation professionnelle continue des salariés** fait pleinement partie du champ de la négociation collective entre partenaires sociaux, au niveau des branches professionnelles et du champ de la concertation sociale dans les entreprises. La programmation des actions de formation appartient néanmoins à l'employeur pour les dispositifs à son initiative (plan de formation d'entreprise, éventuellement période de professionnalisation). Pour les dispositifs à l'initiative du salarié (période de professionnalisation, DIF, CIF), on ne peut parler stricto sensu d'une compétence structurée de définition de l'offre, chaque organisme de formation définissant librement son offre de service proposée sur le marché concurrentiel.

Les actions sont financées par les entreprises, soit directement, soit au travers des fonds collectés par les OPCA. Les salariés en formation perçoivent leur salaire si l'action a lieu sur le temps de travail ou une allocation à la charge de l'employeur, si l'action hors temps de travail. Les salariés en CIF sont eux rémunérés par l'OPACIF qui a pris en charge leur formation.

¹⁸ Allocation d'aide au retour à l'emploi – formation (AREF)

¹⁹ En fonction du financeur du stage.

La place de l'AFPA

Dans le champ de la formation des demandeurs d'emploi, les compétences des acteurs sont profondément modifiées par la loi du 13 août 2004 qui prévoit le transfert de l'Etat aux Régions des financements des actions de formation des demandeurs d'emploi jusqu'à présent assurées par l'AFPA et financées par l'Etat au titre du Plan d'Actions Subventionné ("PAS Formation"). Ce transfert, prévu avec effet au plus tard le 1er janvier 2009, a été anticipé, dès 2006 - 2007, par la plupart des Régions dans le cadre de conventions tripartites signées par l'Etat, la Région et l'AFPA qui précisent le montant des subventions transférées (financement des actions de formation et rémunération des stagiaires) et les conditions de préparation pour la période transitoire couverte par la convention jusqu'au 1er janvier 2009.

Parallèlement au transfert des financements, il est demandé aux Régions de s'inscrire dans le code des marchés publics pour le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi précédemment assurées par l'AFPA sur subventions de l'Etat.

Conscientes des enjeux liés à ce transfert et préoccupées par l'impact d'une mise en concurrence sur les actions de formation concernées, les Régions signataires d'une convention tripartite ont demandé le prolongement de deux ans des conventions. Elles considèrent par ailleurs que la formation professionnelle continue ne peut relever exclusivement du marché concurrentiel et revendiquent la possibilité d'inscrire certaines actions au titre des Services Sociaux d'Intérêt Général (SSIG).

A deux mois de l'échéance des conventions tripartites, ces questions ne sont pas tranchées²⁰. La question du devenir du patrimoine AFPA (bâtiments et équipements de formation, mais aussi locaux d'hébergement et de restauration des stagiaires) aujourd'hui propriété de l'Etat, fait également l'objet de discussions entre l'Etat et les Régions. Notons que certaines Régions ont, avant même le transfert du "PAS formation", contribué à certains investissements dans des centres AFPA, et le font encore dans le cadre du CPER 2007 – 2013.

²⁰ La Région Lorraine n'ayant pas signé de convention tripartite, les actions de formation précédemment assurées par l'AFPA sur subvention de l'Etat ont fait l'objet en juillet 2008 d'un appel d'offres pour l'année 2009

Ce morcellement des compétences de programmation et de financement des différents dispositifs de formation professionnelle **altère l'efficacité de l'ensemble du système, qui dépend de facto de la qualité des relations entre les différents acteurs** ; à titre d'exemple :

- l'évolution de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire dépend du partenariat entre les autorités académiques (Rectorat, DRAF) et la Région, et pose la question du statut du PRDFP pour les différents partenaires qui contribuent à sa conception sous l'égide de la Région,
- en raison de l'émiettement des branches professionnelles, leur place dans la structuration et le financement des formations en apprentissage tend à induire, sauf implication lourde des Régions, de fortes disparités de développement de cette voie de formation selon les métiers, en fonction des différences de structuration et de volontarisme des branches (ce problème se pose avec acuité pour les métiers transversaux ou interprofessionnels) ;
- la programmation des différentes voies de formation obéit à des procédures et des temporalités distinctes, ce qui, dans les faits, engendre des incohérences, voire des situations de "concurrence" entre dispositifs ;
- la programmation et le financement des actions de maîtrise des savoirs de base et de lutte contre l'illettrisme interroge les partenariats entre Régions, Etat et Départements, tandis que les actions dédiées aux publics les plus éloignés de l'emploi requièrent une action conjointe avec les Conseils généraux en charge de l'insertion des bénéficiaires de minima sociaux ;
- la participation des demandeurs d'emploi aux actions de formation dépend de la qualité du système d'orientation vers la formation, donc des relations entre les financeurs et les prescripteurs (Pôle Emploi, Missions Locales) ;
- la logique de statut pour la formation des demandeurs d'emploi affaiblit la lisibilité du système pour les publics, qui peuvent relever successivement de plusieurs acteurs différents, voire peut engendrer des ruptures de parcours.

Ces constats peuvent permettre de comprendre pourquoi la formation professionnelle ne joue pas pleinement le rôle qu'elle pourrait jouer : par exemple, seuls 10% des demandeurs d'emploi bénéficient d'une formation²¹.

La prescription des actions de formation

La compétence de « prescription des actions de formation », c'est-à-dire l'orientation des demandeurs d'emploi vers une action de formation, appartient à l'ANPE, aux Missions Locales pour les jeunes de moins de 25 ans, et au réseau Cap Emploi pour les personnes handicapées.

En pratique, l'orientation des demandeurs d'emploi vers la formation est aujourd'hui principalement réalisée, sur prescription de l'ANPE, par des psychologues du travail des Services d'Orientation Professionnelle (SOP) de l'AFPA²². Les psychologues ont alors en charge de construire le projet de formation du demandeur d'emploi, en cohérence avec le projet professionnel défini par (avec) le conseiller ANPE, et d'orienter le demandeur d'emploi vers l'organisme de formation, AFPA ou autre, pouvant assurer la formation. Cette prestation AFPA est financée par l'Etat auprès de l'AFPA.

Notons que le positionnement de cette activité de prescription fait aujourd'hui débat. Dans le cadre de la loi relative à la réforme du Service Public de l'Emploi (loi du 13 février 2008 - article 12²³) et dans le contexte de création de Pôle Emploi, le transfert de l'activité d'orientation de l'AFPA à Pôle Emploi est envisagé.

Les Missions locales ont en charge l'aide à l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de 16 à 25 ans et peuvent orienter les jeunes vers les dispositifs de formation financés par la Région. Elles sont financées par l'Etat, les Régions et les collectivités locales ou leurs groupements porteurs de la structure.

²¹ Source : premières Informations / Premières synthèses, n°331, août 2008

²² Prestation AFPA de "Service Individualisé d'Appui au Projet Professionnel" (SIAP, dite S2).

²³ "Dans un délai de douze mois après la promulgation de la présente loi, le Gouvernement présente au Parlement un rapport sur les modalités du transfert éventuel à l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail des personnels de l'AFPA chargés de l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi".

Deuxième partie

La politique de formation professionnelle des Régions au service des personnes, des territoires et des entreprises

De par sa nature même, la formation professionnelle constitue intrinsèquement un puissant levier d'intégration – voire la pierre angulaire – du développement économique, de l'épanouissement personnel et professionnel des individus et de la cohésion des territoires :

- pour les individus, la formation conditionne fortement la perspective d'accéder à un emploi stable et de qualité et d'évoluer dans le cadre d'un parcours professionnel épanouissant ;
- pour les entreprises, le fait de pouvoir disposer de personnels qualifiés est un pré-requis indispensable à leur compétitivité;
- à un niveau macroéconomique, l'élévation du niveau de formation de la population est un facteur d'attractivité et de développement à long terme des territoires.

Pour autant, le fractionnement du système français de formation professionnelle entrave son efficacité (cf. supra). Face à ce constat, **l'ambition constante et partagée des Régions est de « restaurer » la vocation intégratrice de la formation professionnelle.**

Au fur et à mesure de la décentralisation, elles se sont ainsi saisies des « briques de compétence » successivement transférées et d'autres leviers qu'elles ont développés de façon volontariste **pour construire et étayer une stratégie d'ensemble** visant

à placer la formation professionnelle au service des personnes, des entreprises et des territoires, selon **une logique de « cercles concentriques »** :

- en premier lieu, dépasser la logique de simple gestion des dispositifs de formation transférés pour construire, par l'observation des besoins et la mise en cohérence des différentes voies, une offre de formation cohérente et adaptée aux besoins des territoires (sous-partie 1);
- à un second niveau, se donner les moyens d'intégrer cette offre de formation dans une perspective plus globale de parcours de formation personnalisés constituant un « droit » pour tous (sous-partie 2) ;
- in fine, mobiliser les leviers de la formation professionnelle pour favoriser l'emploi durable et le développement économique (sous-partie 3).

En synthèse, l'ambition des Régions est de répondre de façon personnalisée et efficace aux besoins de toute personne, quels que soient sa situation et le "moment" de sa vie professionnelle, en termes d'information sur les métiers, d'orientation professionnelle et de formation.

Les Régions favorisent ainsi l'évolution professionnelle et l'épanouissement personnel des individus.

Ce faisant, elles contribuent à accroître le niveau de qualification de la population et répondent aux besoins des entreprises à court et moyen terme, et aux enjeux d'attractivité et de développement à long terme des territoires.

1 De la gestion de dispositifs à la construction concertée d'une offre de formation adaptée aux besoins des territoires

Les Régions sont aujourd'hui en charge de la programmation et du financement des cursus de formation en apprentissage et de la majeure partie des actions de formation ouvertes aux demandeurs d'emploi, jeunes et adultes. Elles participent par ailleurs, au côté des autorités académiques, à l'établissement de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire, qu'elles financent en grande partie²⁴.

Ces attributions "gestionnaires", cœur de compétences des Régions dans le champ de la formation professionnelle, se concrétisent néanmoins par des modalités opérationnelles et un degré de "maîtrise" très variable d'une voie de formation à l'autre, notamment au regard des compétences des autres acteurs.

L'enjeu est donc de **dépasser la gestion cloisonnée des différents dispositifs**, avec les risques d'incohérence, d'incomplétude, de redondance ou de concurrence que cela comporte, pour au contraire **les intégrer dans une offre de formation coordonnée et répondant de façon globale aux besoins des territoires**.

A cet effet, les Régions se sont saisies pleinement de la compétence de planification à moyen terme et de mise en cohérence de l'ensemble des dispositifs de formation que leur confie la loi au travers de l'élaboration concertée des PRDFP et schémas associés.

Pour étayer cette compétence d'ensembliser, les Régions se mobilisent sur :

- la connaissance et l'analyse des attentes et besoins exprimés sur les territoires par les personnes et les entreprises : *Quelles qualifications sont attendues par les entreprises au regard des évolutions économiques et technologiques ? Par rapport à ce niveau de qualification attendu, quels sont les besoins de formation de la population du territoire ? Quel est le niveau de formation indispensable pour accéder à un emploi stable et connaître une évolution professionnelle motivante ?*
- l'articulation des processus de programmation des dispositifs de formation pour construire en commun une "réponse formation" cohérente au regard des besoins : *Face à un besoin repéré et quantifié de compétences sur le territoire, quelle voie de formation privilégier (financer) pour y répondre ? Comment maintenir des formations de qualité sur des territoires en déprise démographique ?*

1.1 Une meilleure connaissance des besoins des territoires

Pour éclairer la planification à moyen terme et la programmation à court terme des différentes voies de formation, les Régions se sont engagées dans des démarches visant à améliorer la connaissance et la compréhension des besoins de formation et de qualification des actifs des territoires au regard des enjeux de développement économique et social.

Sans pour autant adopter une approche strictement "adéquationniste" qu'elles récuse, les Régions s'efforcent ainsi de croiser et conjuguer :

- la **demande économique**, c'est-à-dire les besoins de qualification des entreprises pour appuyer leur compétitivité et leur développement à court et moyen terme, en anticipant les mutations économiques (contexte concurrentiel, mode d'organisation du travail...) et technologiques ;
- la **demande sociale**, c'est-à-dire les besoins de formation des publics pour accéder durablement à un emploi répondant à leurs aspirations et évoluer professionnellement.

²⁴ Notons toutefois que, dans certaines Régions, le Rectorat continue à établir seul la carte des formations en lycée professionnel et peine à accepter l'implication de la Région dans sa définition.

Pour **renforcer leur capacité à connaître et comprendre les besoins en formation**, les Régions ont mobilisé deux leviers complémentaires :

- des outils d'observation et d'analyse des liens emploi-formation sur les territoires,
- des instances de concertation et de dialogue sur ces éléments d'analyse, en croisant logique sectorielle et logique territoriale.

1.1.1 Des outils d'observation de la relation emploi-formation plus structurés

Les Régions se sont dotées – et cherchent à en optimiser l'efficacité – **d'outils techniques permettant d'analyser les besoins actuels et futurs** de l'économie régionale **en emplois et en formation** : créations d'emplois, besoins de main d'œuvre, difficultés à recruter, qualifications attendues par les entreprises, ...

Elles s'attachent à renforcer les moyens d'expertise des OREF, outils support de ces analyses, notamment en mutualisant leurs ressources avec celles des CARIF voire d'autres organismes-ressources liés à la formation, dans un souci de mise en cohérence et d'optimisation des moyens. Ces évolutions sont menées en concertation avec l'Etat, cofinancier des CARIF et des OREF, et producteur d'un grand nombre de données, au titre des contrats de projet.

La programmation des différentes voies de formation étant encore pour partie partagée entre plusieurs acteurs, les sources d'information demeurent diverses, éclatées par secteurs, par publics, par dispositifs, et leur mise en cohérence est complexe. Les Régions s'attachent donc, pour alimenter les travaux des observatoires régionaux, à mobiliser ces sources d'information en animant le réseau des "détenteurs de données sur l'emploi et la formation" et en constituant des centres de ressources partagées avec le plus grand nombre d'acteurs.

Plusieurs Régions (Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, ...) ont par ailleurs mis en place une méthodologie commune d'analyse des besoins emploi-formation, la démarche ARGOS²⁵.

Au-delà de l'observation de la demande économique, les Régions investissent aussi de plus en plus le champ de la demande sociale, pour essayer de mieux connaître les attentes des publics de la formation professionnelle.

OREF et CARIF

Les Centres d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation (CARIF) dispositifs copilotés par l'Etat et les Régions, ont été créés par les 1^{er} CPER pour développer et mutualiser les informations sur l'offre de formation en Région.

Les Observatoires Régionaux Emploi Formation (OREF), également copilotés par l'Etat et les Régions, inscrits dans la 2^{ème} génération des CPER (1989-1993), ont généralement été mis en place au cours de la génération suivante (1994-1999) pour développer les connaissances sur les besoins en emploi et en qualifications.

Exemples de réalisations

Limousin : le Prisme, GIP Etat-Région créé en 2007 à partir de l'OREF et du CARIF

Bourgogne : le C2R Bourgogne, centre de ressources unique mis en place en 2001 par mutualisation de l'OREF, du CARIF et de l'espace ressources et d'appui pédagogique,

Basse-Normandie : convention avec DRTEFP, Assedic, INSEE et Rectorat pour la mise en commun des données dans le cadre d'un « groupe des producteurs de statistiques »

Centre : le GIP ALFA Centre (Etat, Région, partenaires sociaux) et le portail @ toile

²⁵ Cette démarche permet notamment d'analyser la relation emploi – formation par groupes de métiers (20 groupes dits Groupes Formation Emploi - GFE), en dépassant la seule logique de secteurs d'activités (on peut exercer un même métier dans plusieurs secteurs d'activité).

1.1.2 Une analyse concertée des besoins de formation qui croise logique sectorielle et logique territoriale

Au-delà de la construction d'outils techniques d'aide à la décision, la plupart des Régions ont mis en place des **démarches d'échanges et de réflexion collective** qui permettent de « transformer » les éléments bruts d'analyse en matériaux utiles pour la construction des offres de formation.

Ces démarches croisent généralement :

- **une logique sectorielle**, avec les branches professionnelles,
- et **une logique territoriale**, avec les acteurs locaux de la formation et de l'emploi.

Les Régions veillent d'abord à enrichir les travaux de leur observatoire (OREF) par un **dialogue avec les observatoires des branches professionnelles**. A défaut d'observatoires régionaux de branche, ce dialogue s'appuie sur la régionalisation des données d'observatoires nationaux.

L'instrument principal de cette concertation est la signature des **Contrats d'objectifs territoriaux (COT)**²⁶ entre les Régions, l'Etat²⁷ et les représentants patronaux et syndicaux de branche²⁸. Ces contrats permettent de partager un diagnostic sur les besoins en emplois et en qualifications de la branche, et de dégager en commun des axes d'évolution de l'offre de formation pour les cursus intéressant cette branche, toutes voies confondues²⁹. De plus, des actions

²⁶ Les termes utilisés peuvent varier d'une Région à une autre.

²⁷ En général la Préfecture de Région, la DRTEFP et le Rectorat et autres autorités académiques

²⁸ Directement et/ou au travers des commissions paritaires régionales emploi-formation de branche.

²⁹ Mais avec un accent fort sur l'apprentissage, compte tenu du mode de financement de cette voie de formation

concrètes de promotion des métiers auprès des publics figurent fréquemment dans ces contrats.

Un mouvement convergent se dessine d'ailleurs pour mieux articuler le volet formation incarné par les COT et le volet développement économique des contrats de filière que beaucoup de Régions signent avec les branches au titre de leur compétence en la matière. Le cas échéant, cette articulation peut déboucher sur la fusion de ces instruments.

Il existe toutefois de fortes disparités dans le niveau de structuration et la capacité d'expertise des branches en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Certaines Régions souhaitent en conséquence **soutenir la structuration d'observatoires de branches et de commissions paritaires régionales**, l'OREF apportant à ce titre un appui méthodologique.

Des initiatives sont également prises pour améliorer la connaissance des métiers transversaux ou intersectoriels, qui représentent une part importante des emplois mais ne sont portés par aucune branche particulière et font donc peu l'objet d'analyses prospectives.

Par ailleurs, **les démarches d'analyse des besoins sont fréquemment déclinées sur les territoires**, en général au niveau des bassins d'emploi, dans l'objectif d'appréhender finement la réalité des territoires et de mettre en place des offres de formation le plus possible adaptées aux enjeux locaux.

En ce cas, elles reposent généralement sur des instances de concertation avec **les acteurs locaux de la formation et de l'emploi** (élus locaux, représentants territoriaux des partenaires institutionnels, acteurs économiques et sociaux, représentants des organismes et établissements de formation...).

Pour assurer l'animation de ces réseaux territoriaux et la mobilisation de leurs partenaires locaux, les Régions déploient généralement des "correspondants de terrain" à l'échelle des territoires infrarégionaux.

Exemples de réalisations

Alsace : "Portraits de territoire" (économie, marché du travail, ressources de formation initiale, niveau de qualification de la population) réactualisés tous les ans au niveau des 6 « zones emploi-formation » et animés par les 6 « animateurs emploi-formation ».

Pays de la Loire : démarche de Guide de diagnostic territorial portée par le CARIF-OREF, avec des « comités de pilotage » se réunissant 4 fois par an au niveau départemental puis par bassins d'emploi (SPE, DDTEFP, CIO, CCI, représentants patronaux et syndicaux de branches, Conseils généraux, EPCL, Missions locales).

Bretagne : 19 Maisons de la formation professionnelle, cadre de réunions périodiques avec ANPE, Missions Locales, Assedic, Etat, partenaires sociaux et EPCI du Pays.

PACA : les COTEF (18 territoires), instances de concertation et d'échange sur les diagnostics de territoire, présidées par un élu régional avec ANPE, missions locales, proviseurs, AFPA, FFP, syndicats de salariés, délégués de « formés ...

Bourgogne : "Groupes locaux formation" pour recueillir et faire remonter les besoins.

Languedoc-Roussillon : réalisation d'un outil d'analyse des territoires par bassin d'emploi croisant relation emploi-formation et relation offre-demande par métiers ; étude en cours pour aider au développement des commissions paritaires régionales et observatoires de branches en région

Auvergne : les Comités Territoriaux Emploi Formation, à l'échelle des arrondissements (avec élus locaux, acteurs locaux de formation, partenaires socio-économiques et professionnels...), consultés dans la préparation de la commande publique de formation. Champagne-Ardenne : consultation des partenaires locaux dans le cadre de « réunions de bassin » avant l'élaboration du cahier des charges du programme régional.

Rhône-Alpes : réunions d'élus et acteurs locaux (SPE, entreprises, monde de l'insertion...) qui élaborent des diagnostics et des plans d'action qui sont instruits au niveau régional et financés par une enveloppe affectée.

Ile-de-France : dans le cadre des PACTE, mise en place d'une démarche de territorialisation de l'offre de formation

1.2 La recherche de synergie entre les dispositifs et voies de formation

La connaissance et l'analyse concertée des besoins emploi formation des territoires doivent permettre d'éclairer la planification à moyen terme des différentes voies de formation, dans le cadre des PRDFP et schémas associés, mais aussi la programmation à court terme de ces dispositifs.

Cependant, ces processus sont hétérogènes d'un dispositif à l'autre, mobilisent des acteurs différents et obéissent à des temporalités distinctes selon les voies de formation.

Pour assurer la pertinence et la cohérence d'ensemble de l'offre de formation, il est donc indispensable de décloisonner et articuler ces processus pour les faire converger dans une stratégie globale de réponse aux besoins des territoires.

Les Régions travaillent donc à rapprocher les différents acteurs responsables de la planification et de la programmation des dispositifs de formation pour dégager une analyse commune des enjeux et des évolutions à mettre en œuvre à court et moyen termes. Elles portent également auprès de leurs partenaires un objectif fondamental d'élévation du niveau des formations professionnelles, et notamment de développement des formations sur les niveaux supérieurs.

1.2.1 Les Régions coordinatrices des processus de programmation et de construction des offres de formation

Le rôle de coordination des Régions s'exprime naturellement dans la volonté d'articuler les processus d'élaboration des offres de formation en organisant une concertation entre les acteurs responsables de leur définition et de leur financement. Et la régionalisation a, de toute évidence, apporté beaucoup dans cette recherche de cohérence et de complémentarité entre les différentes voies de formation.

Ce travail de coordination vise en particulier :

- à prévenir les risques de redondance voire de concurrence pouvant exister entre voies de formation (notamment entre la formation professionnelle initiale sous statut scolaire et l'apprentissage),
- si besoin, à mutualiser les moyens pour maintenir une offre de formation de proximité sur certains territoires (notamment ceux en déprise démographique),
- dans d'autres cas, à structurer une offre de formation d'excellence en regroupant sur un même site différentes voies de formation et/ou niveaux de formations sur un même secteur ou filière (cf. logiques de "pôles de spécialité" et de Lycées des métiers).

La convergence des stratégies des différents acteurs s'incarne en premier lieu dans les orientations du PRDFP et des schémas associés pour la planification des offres à moyen terme. Elle se concrétise également, de façon opérationnelle, par la coordination des processus de programmation à court terme de ces différentes voies.

Ainsi, alors que la carte des formations initiales sous statut scolaire fait nécessairement l'objet d'échanges entre les Régions et les autorités académiques, puisque la compétence est partagée, beaucoup de Régions ont souhaité aller plus loin en élargissant la concertation avec le Rectorat aux formations par apprentissage, l'instruction conjointe des évolutions de ces deux voies de formation devant permettre d'assurer leur complémentarité, voire dans certains cas de mutualiser des moyens. Région et Rectorat conduisent alors en commun la réflexion sur les besoins des jeunes et l'examen des propositions d'évolution des cartes des formations initiales qui leur sont soumises.

Ces démarches de concertation incluent parfois les partenaires sociaux, notamment au titre de l'apprentissage (les évolutions du nombre de places en apprentissage

sont en effet fréquemment cadrées avec les partenaires sociaux dans les contrats d'objectifs signés avec les branches professionnelles).

Pour la programmation des actions de formation continue proposées aux demandeurs d'emploi, la recherche de complémentarité entre l'offre de la Région et l'offre de l'ASSEDIC (voire avec l'AGEFIPH pour l'offre de formation accessible aux travailleurs handicapés) se concrétise fréquemment par une convention-cadre entre les deux (ou trois) institutions, voire par la mise en place d'un groupement d'achat, les actions étant alors cofinancées et accueillant des publics relevant des différents financeurs.

Exemples de réalisations

Pays de la Loire : note conjointe Région et Rectorat sur l'apprentissage dans le cadre d'un Schéma prospectif Rectorat Région 2007-2011

Lorraine : procédure de concertation sur la carte des formations initiales, co-pilotée par Région et Rectorat/DRAF dans les bassins de formation : instruction conjointe des propositions d'ouverture ou de fermeture des établissements.

Basse-Normandie : une procédure de concertation Région - Rectorat sur la carte des formations initiales (statut scolaire, étudiant – yc licences professionnelles et apprentissage) : analyse des dossiers d'ouverture et de fermeture, avec un calendrier unique de décision et instruction conjointe, avec un avis d'opportunité des branches

Rhône-Alpes : contractualisation avec l'Assedic et AGEFIPH sur la programmation

Champagne-Ardenne : concertation poussée avec l'Assedic sur leurs achats respectifs

Poitou-Charentes : conférence régionale des financeurs de la formation

Corse : groupement d'achat avec l'Assedic sur les métiers en tension

1.2.2 Un objectif partagé : élargir l'offre de formation, y compris vers les niveaux de qualification plus élevés

Traditionnellement, la formation professionnelle s'est concentrée sur les premiers niveaux de qualification, en adéquation avec les qualifications demandées par les entreprises. Aujourd'hui, les évolutions technologiques et économiques requièrent un accroissement tendanciel du niveau moyen de qualification.

Cette orientation correspond également à une préoccupation forte : donner au plus grand nombre un niveau de formation suffisant pour accéder à des emplois de qualité, porteurs d'épanouissement professionnel et personnel. L'élévation du niveau de qualification constitue ainsi un intérêt commun des entreprises et des personnes.

Dès lors, à l'occasion des processus de programmation et de construction des offres de formation, les Régions s'efforcent **d'élever progressivement le niveau moyen des formations professionnelles**, en réduisant la part (sinon le volume en valeur absolue) des formations de niveau V et en favorisant autant que possible le développement des formations professionnelles sur les niveaux post-baccalauréat (III et plus).

Cette orientation concerne tout particulièrement **l'apprentissage**, la valeur pédagogique de l'alternance étant de plus en plus reconnue pour les formations supérieures. Les diplômés d'ingénieur par apprentissage sont par exemple fréquemment perçus comme un **moyen de préparer dans de bonnes conditions les transmissions ou reprises d'entreprises** artisanales ou des TPE et PME industrielles. Par ailleurs cette insistance sur la préparation par la voie de l'apprentissage de diplômés de niveau III et au-delà contribue à modifier l'image de l'apprentissage comme voie traditionnellement réservée aux métiers à forte composante manuelle.

Exemples de réalisations

PACA : un CFA virtuel gère l'apprentissage à l'Université

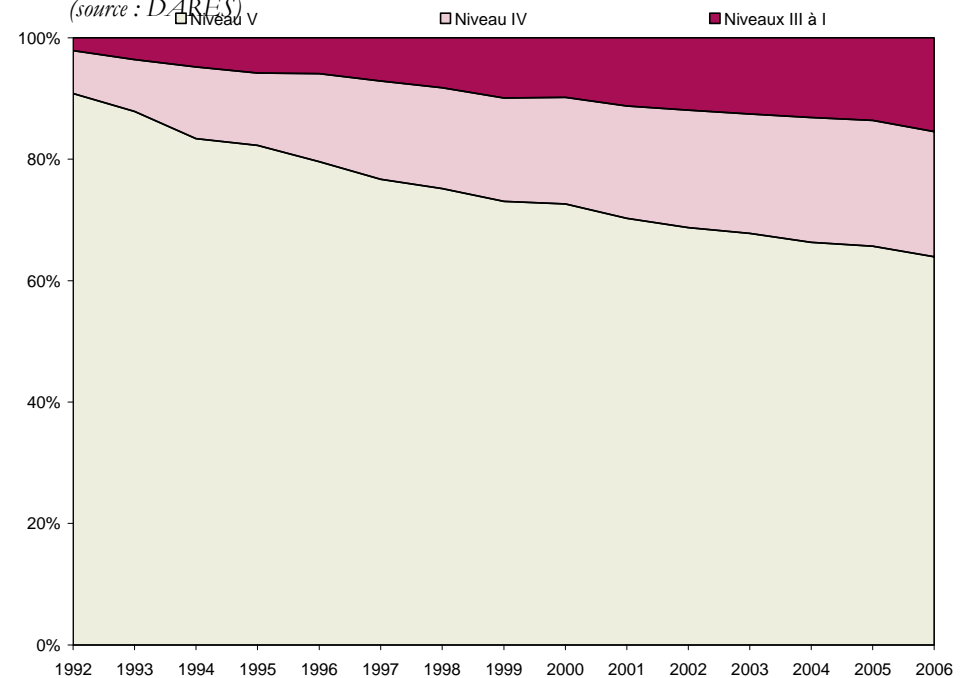
Languedoc-Roussillon : création de sections apprentissage à l'Ecole des Mines d'Ales, à l'ESC et au sein des Universités

Corse : création de sections d'apprentissage par l'Université de Corse

L'analyse de la répartition par niveau des publics en apprentissage montre que cette stratégie porte ses fruits.

Répartition des entrées en apprentissage par niveau de formation préparée

(source : DARES)



2 Le droit pour tous à des parcours de formation personnalisés

La cohérence et la pertinence de l'offre de formation au regard des besoins ne suffisent pas intrinsèquement à en assurer l'efficacité, individuelle et collective. L'offre de formation doit aussi être mobilisée à bon escient dans des parcours de formation personnalisés et performants.

Les Régions s'efforcent donc d'utiliser l'ensemble des leviers à leur disposition, y compris en allant au-delà de leurs compétences strictes, et s'attachent notamment à :

- proposer à tous les publics des services d'information et d'orientation de proximité, à même de permettre la construction de parcours personnalisés et pertinents,
- permettre à tous, y compris aux publics les plus en difficulté, de suivre un parcours de formation adapté à leur situation,
- accroître leurs exigences auprès des prestataires de formation en matière d'individualisation et de qualité de la formation.

2.1 Un accès garanti à des services d'information et d'orientation de qualité

Le dispositif d'accueil, information et orientation (AIO) constitue un moyen d'**intermédiation entre l'offre et la demande sociale de formation** dont l'efficacité est essentielle à la performance d'ensemble de la politique de formation professionnelle.

Il est en effet de la responsabilité du réseau d'AIO :

- d'informer les publics des possibilités de formation qui leur sont ouvertes, leur permettant ainsi de construire un projet professionnel reposant sur un parcours de formation adapté,
- d'informer les publics sur les besoins en emplois et sur les métiers qui recrutent,
- d'agir sur les représentations socioculturelles attachées aux filières de formation professionnelle et aux métiers (image des métiers qui seraient quasi-exclusivement « féminins » ou au contraire « masculins »), afin d'ouvrir davantage de perspectives dans la construction du projet,
- « d'éclairer » ces projets par une connaissance fine des débouchés potentiels et des qualifications demandées, afin de mettre en place des projets emploi-formation qui soient à la fois conformes aux aspirations et aptitudes personnelles et réalistes,
- in fine, d'orienter les publics vers les cursus de formation les plus adaptés à leur projet professionnel.

En d'autres termes, le bon fonctionnement du dispositif d'AIO est indispensable pour garantir et concilier :

- la cohérence et la qualité des parcours de formation, donc « l'utilité sociale » de la formation professionnelle,
- la bonne utilisation des voies de formation disponibles et des cursus ouverts, gage d'efficacité économique de la politique de formation professionnelle et d'efficacité dans la réponse aux besoins à court et moyen terme du tissu économique régional (dès lors que l'offre de formation est conçue en cohérence avec les besoins issus de l'observation emploi-formation du territoire ; cf § 1).

Le code de l'éducation précise (L 214-13) que *"le Plan Régional de Développement des Formation Professionnelles... définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience"*.

Les Régions ont donc une compétence et un rôle à jouer en matière d'information et d'orientation. Mais cette compétence est difficile à exercer compte-tenu de la diversité des acteurs de l'orientation et de l'existence de plusieurs "dispositifs AIO" conçus chacun dans une logique de publics : réseau des Centres d'Information et d'Orientation (CIO) de l'Education Nationale, réseau des Missions locales orienté pour les jeunes de 16 à 25 ans, réseau des agences ANPE (Pôle Emploi demain) et des Services d'Orientation Professionnelle (SOP) de l'AFPA pour les demandeurs d'emploi, ...

Compte tenu de la fragmentation du paysage de l'AIO, l'enjeu pour les Régions est essentiellement de **mettre en synergie** les différentes offres pour **accroître la qualité des services d'information et d'orientation et garantir un égal accès pour tous les publics potentiellement concernés** (s'assurer qu'aucun "public-cible" ne soit exclu et veiller à l'équité d'accès sur les territoires). Il faut noter sur ce point que les structures d'AIO qui relèvent de réseaux "institutionnels" (Education Nationale, ANPE, AFPA) ne sont pas avec les Régions dans la même relation que les structures telles les Missions Locales, qu'elles financent elles-mêmes, ou les Maisons de l'Emploi.

Les Régions s'efforcent donc de mobiliser l'ensemble de leurs partenaires « porteurs » des structures d'AIO pour **structurer et animer un réseau régional d'AIO**.

2.1.1 Une recherche de cohérence de l'offre des structures d'AIO

Par la "mise en réseau" les Régions veulent en premier lieu amener les structures d'AIO à **échanger sur leurs connaissances** (sur les publics, sur les offres de

formation, sur les besoins économiques, sur les freins à la formation...), sur **leurs outils** (bases de données sur les offres de formation, outils de suivi des parcours...) et sur **leurs pratiques professionnelles**, afin de **proposer aux usagers des réponses plus structurées, plus complètes et homogènes** (ou, à défaut de réponse, savoir orienter vers le bon interlocuteur par une meilleure connaissance d'ensemble du système d'AIO).

La fonction d'animation de réseau passe fréquemment par **le renforcement des moyens d'action et du rôle du CARIF** (ou du centre de ressources auquel il est intégré), en tant que « **tête de réseau** » chargée de fédérer l'ensemble des structures et de coordonner l'information sur la formation.

La mise en réseau peut conduire à la **mutualisation** d'outils ou de dispositifs de travail, voire **de ressources pour améliorer la « couverture » des populations-cibles**, et développer de façon partenariale une **offre de service spécifique en direction de publics qui ne disposent pas ou peu d'interlocuteurs dédiés**, par exemple :

- les jeunes qui échouent au début de leur cursus universitaire, avec une offre de « réorientation » du projet professionnel, par exemple vers l'apprentissage,
- les personnes les plus éloignées de l'emploi, avec une offre dédiée d'orientation et de construction de projet professionnel.

La mutualisation de ressources peut conduire à **l'ouverture de nouveaux lieux d'accueil physique des usagers**, afin de :

- mieux mailler le territoire et améliorer l'équité d'accès aux services d'AIO,
- et/ou concentrer en un seul lieu le plus d'informations possible (lieu ressources pour tous publics) et offrir un haut niveau de qualité de service.

Beaucoup de Régions souhaitent également "compléter" le réseau "physique" des points d'accueil par des **dispositifs permanents d'information accessibles par internet ou par téléphone**, ces dispositifs étant généralement portés par les CARIF ou les organismes faisant fonction de CARIF.

Exemples de réalisations

Ile de France : organisation régulière de séminaires d'information à destination des conseillers ANPE.

PACA : coordination des réseaux AIO dans le cadre des Espaces Territoriaux d'Accueil, d'Information et d'Orientation professionnelle (ETAIOIP)

Limousin : le GIP « Prisme », porteur de la Cité des Métiers.

Haute-Normandie : la Cité des Métiers, avec des agents mis à disposition par Education Nationale, l'ANPE, l'AFPA, les départements, les CCI).

Midi Pyrénées : les « Maisons communes emploi formation » comprennent des centres de ressources ouverts aux usagers, sur la base d'une charte d'AIO partenariale. Champagne-Ardenne : des « espaces métiers » dans chaque ville, lieux ressources partenariaux ouverts aux usagers, avec des permanences création d'entreprise et VAE. Guadeloupe : création d'une plate-forme régionale d'orientation associant la Région, l'ANPE et les psychologues AFPA. Création d'une Cité des Métiers.

Martinique : mise en place d'un réseau régional de 13 antennes d'AIO et d'un suivi des jeunes demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE non titulaires d'un niveau V

2.1.2 Un soutien à l'amélioration de la qualité des services d'AIO et à la professionnalisation du réseau régional

Les Régions s'efforcent d'engager le(s) réseau(x) AIO dans une **dynamique commune d'amélioration de la qualité de service fournie et de mise en synergie des offres de service**, qui passe par des engagements de qualité partagés voire des actions d'amélioration conjointes.

Ce type de démarche vise tout particulièrement à établir des **référentiels d'intervention communs**, avec un niveau élevé de qualité, pour chacune des composantes de l'AIO (accueil, information, orientation voire accompagnement dans la formation et au-delà), sous différentes formes (charte qualité, cahier des charges commun puis labellisation...).

Les Régions s'efforcent également d'accompagner la structuration des offres de service d'AIO par un **effort de professionnalisation des équipes**, en général porté par la structure faisant fonction de CARIF.

Enfin, pour conforter les actions d'information des structures d'AIO, toutes les Régions mettent en place des **événements de communication** destinés à informer les publics, et en tout premier lieu les jeunes, sur les formations et les métiers. Ces manifestations visent notamment à invalider :

- l'image dévalorisante encore fréquemment attachée aux formations professionnelles et à certains métiers, en montrant que ces cursus peuvent être une voie d'excellence professionnelle et d'épanouissement individuel,
- les représentations encore très prégnantes attachées à la répartition hommes / femmes des formations et des métiers.

Exemples de réalisations

Bourgogne : accord cadre sur un projet de "charte régionale fédérative de l'AIO" signé par le Président du Conseil régional, le Préfet de Région, le Recteur et les partenaires sociaux, destinée à mettre en cohérence et améliorer la qualité du service rendu par les 15 réseaux d'AIO (expérimentation de "groupes locaux d'AIO" destinés à partager les connaissances, renforcer les pratiques coopératives et professionnaliser les acteurs).

Limousin : programme de professionnalisation des acteurs de l'AIO et de la formation, géré par le Prisme ; dispositif « Réagir » pour la réorientation du projet professionnel des étudiants en université.

Poitou-Charentes : l'ARFTLV est chargée de la gestion du dispositif "Safran" de professionnalisation des acteurs et de l'information du public sur les métiers, l'emploi et les formations

Rhône-Alpes : Région, Etat et partenaires sociaux ont mis en place un « pôle régional de l'orientation » pour faire de l'animation de réseau et un accompagnement qualité.

Initiative interrégionale : les « Olympiades des métiers »

Basse-Normandie : organisation d'un événement annuel "place aux métiers" avec les branches professionnelles et les organismes consulaires

Bretagne : une « semaine de l'apprentissage » chaque année en mars afin d'anticiper sur le calendrier normal des jeunes par rapport aux CFA

Languedoc-Roussillon : la « nuit des qualifs » : promotion de la formation, remise de prix formateurs, entreprises, bénéficiaires de la formation, ...

Aquitaine : projet de transformer l'AREFA (CARIF-OREF) en agence interactive appelé « Cap Métier », vitrine des métiers et tête de réseau des structures d'AIO.

Martinique : championnats régionaux des apprentis : valorisation de l'apprentissage, remise de prix aux apprentis et formateurs

2.2 Une offre de formation adaptée à la diversité des publics et des besoins en termes de parcours

Les Régions s'efforcent de garantir l'équité d'accès aux parcours de formation :

- en permettant à tous, sans distinction sociale ou territoriale, d'accéder à la formation,
- en levant les freins liés aux difficultés de maîtrise des savoirs de base,
- en proposant aux publics les plus en difficulté des prestations spécifiques de mobilisation dans un parcours d'accès à la qualification.

2.2.1 Une offre de formation en proximité sur les premiers niveaux de qualification

Prenant acte des importantes difficultés de mobilité des personnes pas ou peu qualifiées, les Régions veillent, dans les processus de construction et/ou de concertation sur l'offre de formation, à **maintenir un maillage territorial fin des actions de formation sur les premiers niveaux de qualification** (niveau V voire IV), afin de permettre au plus grand nombre d'y accéder.

Pour répondre à cet objectif de proximité, beaucoup de Régions s'efforcent notamment de favoriser la **mutualisation des moyens** (locaux, équipements pédagogiques...) entre établissements de formation des différentes voies (par exemple entre les CFA et les lycées professionnels).

Elles ont également mis en place des **dispositifs d'aides individuelles pour favoriser l'égal accès de tous**, sans discrimination sociale ou territoriale, aux actions de formation : aides aux transports, à l'hébergement, à la restauration, aide au 1^{er} équipement des apprentis ou des lycéens professionnels de niveau V voire IV, renforcement des bourses pour les étudiants des formations sanitaires et sociales, gratuité des droits pédagogiques pour les formations sanitaires de niveau V (aides-soignants, auxiliaires de puériculture)...

Par ailleurs, les Régions proposent fréquemment des **dispositifs de financement individuels** destinés aux demandeurs d'emploi dont le projet professionnel passe par une formation précise mais qui ne trouvent pas de réponse adaptée dans l'offre de la Région. Ce financement peut permettre de prendre en charge le coût pédagogique de l'action de formation et/ou les frais de transport et d'hébergement lorsque l'action nécessite une mobilité régionale (ce dernier cas concerne notamment les Régions d'outre-mer dont l'offre de formation ne peut naturellement couvrir l'ensemble des besoins individuels).

Dans le même esprit, beaucoup de Régions s'attachent à favoriser la mobilité interrégionale en signant (généralement entre Régions voisines) des accords de réciprocité pour assurer la prise en charge des stagiaires de la formation professionnelle intégrant une action hors de leur région.

Exemples de réalisations

Guadeloupe : création d'un centre de formation géré par l'AFPA, ouvert à tous les organismes de formation

Martinique : convention avec l'agence nationale des travailleurs d'outre-mer avec prise en charge des coûts pédagogiques et des allocations complémentaires hors Martinique.

Corse : financement par la Région des frais pédagogiques et d'hébergement des demandeurs d'emploi ayant une promesse d'embauche conditionnelle qui sollicitent une formation n'existant pas en Corse.

Accord de réciprocité entre les régions Lorraine et Alsace

Idem entre Nord-Pas de Calais, Picardie, Haute et Basse-Normandie.

Travail en cours dans le cadre de l'association des Régions du Grand Est pour étendre l'accord à la Franche-Comté, la Bourgogne (qui disposent elles-mêmes d'un accord équivalent) et la Champagne-Ardenne.

2.2.2 Un investissement fort dans les actions de lutte contre l'illettrisme et de maîtrise des savoirs de base

Les problèmes d'illettrisme ou de maîtrise des savoirs de base concernent potentiellement l'ensemble des publics de la formation professionnelle : les jeunes (notamment ceux sortis précocement du système éducatif), les demandeurs d'emploi (notamment ceux de longue durée ou les bénéficiaires de minima sociaux...) mais également les actifs occupés, notamment les moins qualifiés. Ils constituent un frein majeur à la réussite des parcours professionnels ou de formation des personnes concernées.

Prenant acte de cette situation, et bien que l'illettrisme et l'accès aux savoirs de base ne relèvent pas explicitement du champ de compétences des Régions, **beaucoup de Régions investissent ce champ, en appui des dispositifs de l'Etat** qui

détient la compétence de droit commun en la matière. Les Régions sont d'ailleurs préoccupées du désengagement annoncé de l'Etat dans les dispositifs d'APP.

Conscientes également des difficultés de mobilité des personnes, les Régions s'efforcent de proposer ce type d'offres au plus près des besoins, recherchant autant que possible un **maillage territorial de proximité** des actions de lutte contre l'illettrisme ou de maîtrise des savoirs de base.

Exemples de réalisations

Limousin : développement d'une offre de formation permanente de proximité pour l'accès aux savoirs de base

PACA : coordination de l'offre dans le cadre des "Espaces Territoriaux d'Accès aux Premiers Savoirs" (ETAPS) qui visent l'acquisition des savoirs généraux (langue française, culture générale de base, mais aussi citoyenneté et connaissance de l'environnement social, économique, institutionnel), dans une perspective d'accès à la qualification et en s'appuyant sur un réseau associatif.

Basse-Normandie : création des « espaces régionaux d'orientation », animés par un prestataire pour travailler avec les acteurs de l'orientation, faire connaître les métiers, mettre les personnes en situation de travail,

Corse : participation financière à des actions de maîtrise des savoirs de base

Nord Pas de Calais : actions de lutte contre l'illettrisme et élaboration d'un plan régional partenarial

Franche-Comté : partenariat fort avec les Conseils Généraux pour remontée d'informations sur besoins spécifiques des publics éloignés de l'emploi qui permet de mettre en place des actions pré-qualifiantes et pour les savoirs de base.

2.2.3 Une offre spécifique de préparation et de mobilisation dans un parcours de formation pour les publics éloignés de l'emploi

La valeur ajoutée de la formation professionnelle pour l'emploi tient pour une large part au degré de reconnaissance de la formation suivie, donc à son caractère qualifiant. Pour autant, les **personnes les plus éloignées de l'emploi** ne sont pas toujours en situation d'intégrer avec succès une formation qualifiante (qui suppose au préalable des savoirs et savoir-être liés à l'exercice d'une activité professionnelle que certains ne détiennent pas ou plus).

Les Régions ont donc développé et financent une gamme **d'actions de formation dont l'objectif est explicitement de remobiliser les personnes dans leur parcours afin de les amener progressivement à intégrer une formation qualifiante puis à retourner vers l'emploi.**

Il s'agit en général d'actions courtes, souvent à entrées et sorties permanentes, dites « actions préparatoires à l'insertion », « actions pré-qualifiantes », « actions de remobilisation », ... Elles ont pour objectif commun de mobiliser les personnes dans une dynamique de parcours, de les (re)mettre en capacité d'aller vers l'emploi (et non vers un emploi, ce qui est du ressort des formations qualifiantes), de les aider à élaborer un projet d'insertion professionnelle puis de les orienter vers les formations qualifiantes correspondantes.

Cette problématique concerne notamment les **jeunes sortis sans qualification du système éducatif ou en situation d'échec dans leur cursus**, ainsi que les bénéficiaires de minima sociaux et demandeurs d'emploi de longue durée.

Pour ces actions spécifiquement dédiées aux publics les plus éloignés de l'emploi, les Régions ont fréquemment structuré des dispositifs de programmation reposant fortement sur les acteurs locaux. L'enjeu de proximité et d'adaptation aux besoins

locaux est en effet très prégnant et justifie une association forte des acteurs des territoires.

Compte tenu de la compétence de droit commun des conseils généraux pour l'insertion des bénéficiaires de minima sociaux – et bientôt, dans le cadre du RSA, pour les travailleurs en situation de précarité – certaines Régions ont également mis en place un **partenariat avec les Départements** de leur territoire afin de mieux connaître les besoins spécifiques de ces publics et mettre en place une offre adaptée.

Exemples d'initiatives et de réalisations :

Poitou-Charentes : programme "Engagement 1ère chance" qui permet à un jeune sorti du système scolaire depuis moins de 3 ans d'aller progressivement vers un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ; programme "Quart'Avenir" dans la convention avec l'AFPA (amener les jeunes des quartiers vers la qualification en 2 ans).

Bretagne : dispositif destiné à "réorienter" en apprentissage des jeunes qui échouent en université dans les 2 premières années

Picardie : "plates-formes intégrées qualifiantes", "actions territorialisées pour l'insertion et la formation" cofinancées par la Région et les MEF

Pays de la Loire : un volet "Offre de formation territorialisée" qui comporte des modules de pré-qualification et des formations pour demandeurs d'emploi de longue durée

Corse : dispositif des « plates-formes insertionnelles »

Rhône-Alpes : programme "promotion sociale et professionnelle" réorienté sur les personnes en contrats aidés employés par les structures d'LAE.

Franche-Comté : partenariat fort avec les Conseils généraux pour la remontée d'informations sur les besoins spécifiques des publics éloignés de l'emploi qui permet de mettre en place des actions pré-qualifiantes adaptées.

Midi-Pyrénées : dispositif d'accès à la qualification pour les plus éloignés de l'emploi en partenariat avec les Conseils Généraux.

2.3 Une exigence accrue d'individualisation et de qualité des actions de formation

En complément des actions destinées à permettre au plus grand nombre de construire et de suivre un parcours de formation, les Régions ont résolument accru leurs exigences de qualité concernant le déroulement des actions et des cursus de formation, en insistant sur :

- l'individualisation des parcours : personnalisation, valorisation des acquis, différenciation des styles d'apprentissage, adaptation au besoin réel, ...
- la modularisation des formations (organisation des formations en "briques de compétences" pouvant être validées par étapes), pour :
 - construire les parcours dans le temps en alternant périodes d'emploi et périodes de formation (ce qui donne à davantage de personnes la possibilité de suivre ces cursus),
 - ne proposer aux personnes en formation que les « briques » correspondant à leurs besoins (ce qui permet de raccourcir les parcours et d'adapter le plus possible le contenu de la formation aux attentes individuelles),
 - associer des publics de plusieurs cursus de formation (relevant éventuellement de voies différentes) « se recoupant » sur certaines « briques » communes, la mixité des publics présentant une réelle valeur pédagogique et permettant la mutualisation des moyens,
- l'accompagnement individuel pendant la formation, notamment afin de déceler suffisamment tôt les difficultés des personnes et prévenir les décrochages et les ruptures de parcours (prévention des difficultés pédagogiques ou matérielles...),
- éventuellement le suivi après la formation, pour sécuriser l'insertion professionnelle des bénéficiaires.

Les Régions se sont aussi efforcées d'accroître la qualité pédagogique des formations : équipements pédagogiques, professionnalisation des formateurs, ... Dans le cas des formations en alternance, notamment pour l'apprentissage, la notion de qualité concerne aussi le temps en entreprise (implication des tuteurs et maîtres d'apprentissage, valeur pédagogique du poste de travail,...) et le lien entre ce temps en entreprise et la formation théorique (échanges pédagogiques entre le CFA et l'entreprise...).

Pour accroître leurs exigences tenant à l'individualisation et à la qualité des actions de formation, les Régions ont mobilisé deux leviers principaux :

- un soutien direct aux organismes et établissements de formation s'engageant à progresser sur ces deux points,
- la diffusion d'une culture de l'évaluation des actions de formation professionnelle.

2.3.1 Un soutien à la qualité des actions de formation

Beaucoup de Régions ont engagé **des démarches qualité spécifiquement dédiées** à la promotion des objectifs d'individualisation et de qualité pédagogique auprès des organismes et établissements de formation.

Un accent particulier est souvent mis sur la **qualité de l'apprentissage** :

- individualisation du parcours sur la base d'un positionnement à l'entrée (de sorte à cibler les réponses en fonction des besoins identifiés),
- formation des formateurs et des maîtres d'apprentissage à la pédagogie de l'alternance,
- liens pédagogiques entre le formateur et le maître d'apprentissage en entreprise,
- prévention des ruptures par un accompagnement en cours de formation, ...

Les Régions appuient fréquemment leurs démarches qualité par des actions de :

- **professionnalisation des formateurs et des responsables** des organismes de formation,
- **soutien à l'innovation pédagogique et aux investissements** nécessaires.

Certaines Régions ont ainsi mis en place un **centre de ressources sur l'ingénierie de formation**, chargé d'un appui méthodologique et opérationnel aux organismes souhaitant accroître la qualité de leurs prestations.

Exemples de réalisations

Rhône-Alpes : démarche qualité autour d'une charte négociée avec les grands réseaux d'organismes de formation, et d'un label donnant droit à des aides financières

Languedoc-Roussillon : mise en place d'une charte qualité des organismes de formation sur la base d'un travail conjoint Région Assedic OPCA.

Bourgogne : démarche qualité avec 12 engagements à remplir progressivement sur 3 ans par tous les organismes de formation ; création du pôle régional pour l'innovation dans les métiers de la formation et de l'orientation (chargé également du programme annuel de formation à destination des prescripteurs, financeurs et directeurs d'organismes de formation)

Pays de la Loire : contractualisation qualité avec les CFA (élaboration d'un coût moyen de formation par apprenti, obligation d'élaborer un projet d'établissement comprenant la pratique du positionnement à l'entrée, formation des formateurs)

Bretagne : tous les CFA doivent faire dès l'inscription des apprentis un « entretien de positionnement » pour déterminer leur parcours. Programme de soutien à l'ingénierie de formation et à l'innovation pour les organismes et les CFA,

Poitou-Charentes : programme pour éviter les décrochages ; mise en place de « conseillers tuteurs d'insertion » en CFA pour réaliser un accompagnement des apprentis pendant leur parcours ; fonds pour l'innovation des organismes de formation

2.3.2 Le développement d'une « culture de l'évaluation » dans le champ de la formation professionnelle

Les objectifs de qualité sont aujourd'hui systématiquement intégrés dans les cahiers des charges des achats de formation professionnelle continue et dans les conventions quinquennales passées avec les CFA et sections d'apprentissage lors de leur agrément (ou des renouvellements d'agrément). Cela permet de développer et d'objectiver des **pratiques d'évaluation intermédiaire et finale** des actions de formation financées dans le cadre de la commande publique, occasion de rappeler les objectifs de qualité des formations et de les entériner comme un « attendu » normal du commanditaire.

Le développement de démarches de type « **enquêtes de satisfaction** » en fin de formation ou « **enquêtes d'insertion** » à 6 mois ou un an après la fin de la formation est également de nature à objectiver les appréciations sur la qualité des formations et à éclairer les organismes sur les points à améliorer.

Exemples de réalisations

Haute Normandie : travail avec le Rectorat dans le cadre du COM sur la qualité de l'alternance, dont les résultats ont été intégrés aux conventions avec les CFA

Rhône-Alpes : les objectifs de la démarche qualité sont intégrés dans les cahiers des charges des achats de formation

Bretagne : intégration de critères relatifs à la pédagogie, à l'aide apportée aux stagiaires, à l'individualisation des formations dans les marchés

Bourgogne : mise en place des « bilans qualitatifs et quantitatifs », évaluation contractuelle des organismes de formations sur les objectifs fixés (taux d'insertion des stagiaires à 3 mois après fin de formation de 50%, taux de réussite à la qualification...).

Languedoc-Roussillon : enquête de satisfaction et d'insertion des apprentis et stagiaires de la formation professionnelle

3 La formation professionnelle au service de l'emploi durable et du développement économique

Compétentes en matière de développement économique et d'aménagement des territoires, les Régions portent des objectifs stratégiques de développement équilibré des entreprises et de promotion de l'emploi durable. Compte tenu de l'importance de la formation professionnelle pour la réalisation de ces objectifs, elles s'efforcent de mobiliser ce levier en appui de leurs autres politiques.

De ce fait, elles sont amenées, dans le cadre de leur politique de formation professionnelle, à intervenir au-delà des dispositifs dont la loi leur a confié la gestion pour soutenir la sécurisation des parcours professionnels et le développement à long terme des entreprises.

3.1 La mobilisation de la formation comme levier de sécurisation des parcours professionnels

« La formation professionnelle ne conditionne pas seulement aujourd'hui l'accès à l'emploi. Elle détermine pour chacun la possibilité de se maintenir dans celui-ci par l'adaptation en continu des savoirs et des savoir-faire au rythme de l'évolution du progrès technique et de la recomposition des métiers. Elle s'affirme ainsi comme l'instrument majeur de la sécurisation des parcours professionnels dans un contexte d'accélération des mutations économiques »³⁰.

Les Régions s'efforcent de maximiser la contribution de la formation professionnelle à la sécurisation des parcours (donc, collectivement, au développement de l'emploi durable) en intervenant sur trois axes complémentaires :

- favoriser, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience, l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue donc davantage valorisable sur le marché du travail,
- faciliter l'accès à la formation des personnes en emploi,
- participer à l'accompagnement des restructurations économiques, en appuyant, par la formation les "transitions professionnelles", des salariés.

3.1.1 Un appui résolu au développement de la qualification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience

Disposer d'une qualification reconnue (diplôme ou titre professionnel, certificat de qualification professionnelle de branche reconnu au RNCP – cf. 1^{ère} partie) constitue souvent un pré-requis pour accéder à un emploi de qualité et évoluer professionnellement. Les Régions s'efforcent donc de soutenir l'accès à la qualification en favorisant le caractère certifiant des formations qu'elles financent et en appuyant le développement de la validation des acquis de l'expérience.

Au travers de la programmation de leur offre de formation continue, beaucoup de Régions essaient ainsi de **développer la part des formations qualifiantes, validées par une certification reconnue.**

Exemples de réalisations

Picardie, Nord Pas-de-Calais : cahier des charges du programme régional de formation continue modifié pour que plus d'actions débouchent sur un titre reconnu au RNCP

Franche-Comté : la Région ne finance plus, au titre du programme régional de formation continue, d'actions de formation qui ne soient pas certifiantes

Bretagne : la Région favorise les formations débouchant sur une qualification reconnue au RNCP

³⁰ Rapport de la mission Carle (juillet 2007).

Il est à noter que la modularisation des formations, qui permet d'individualiser les parcours est également de nature à conforter ce mouvement, en permettant de valider progressivement les certifications partielles qui composent une certification complète. A terme, cette évolution doit ainsi permettre à davantage de personnes d'obtenir une qualification reconnue, notamment ceux qui ne peuvent s'engager dans une action de formation qualifiante longue.

Des conventions ont ainsi été établies avec les organismes de formation (AFPA notamment) autour de cet objectif de modularisation.

Les Régions s'efforcent également de mobiliser les leviers à leur disposition pour **favoriser l'acquisition d'une qualification reconnue par les actifs en emploi.**

Enfin, les Régions favorisent l'accès à des qualifications reconnues en **investissant résolument le champ de la validation des acquis de l'expérience.**

Conformément à leurs compétences légales, l'ensemble des Régions a récemment structuré le **réseau des points relais conseil chargés de l'information des publics sur la VAE.** A cette occasion, beaucoup se sont efforcées d'accompagner la structuration de ce réseau par un effort de professionnalisation de ses acteurs et par des actions ciblées d'information et de communication sur la VAE auprès de ses publics.

La plupart des Régions ont enfin mis en place des **dispositifs de financement de prestations d'accompagnement au montage et à l'écriture du dossier de candidature,** avant sa présentation au jury.

Généralement, ces dispositifs sont a minima destinés aux demandeurs d'emploi non indemnisés, dans le cadre de partenariat avec les autres financeurs (Assedic pour les demandeurs d'emploi indemnisés, OPCA pour les salariés). Le cas

échéant, l'intervention de la Région peut aller au-delà et s'adresser à un public plus large.

Il est enfin à noter que le soutien à la modularisation des formations est pleinement de nature à faciliter l'acquisition des qualifications par la VAE, en permettant aux personnes qui n'ont obtenu qu'une validation partielle d'acquérir rapidement les « briques » complémentaires nécessaires, sans devoir suivre un cursus long de formation.

Exemples de réalisations

Pays de la Loire : convention Région / AFPA / FFP pour la modularisation des formations.

Bretagne : la contractualisation avec l'AFPA prévoit un budget spécifique pour la mise en place de formations individualisées et modularisées

La Région Limousin ouvre par exemple aux salariés en congé individuel de formation les stages qualifiants de formation continue lorsque des places sont disponibles. De plus, ses abondements aux financements des OPCA consacrés aux plans de formation d'entreprise des PME sont bonifiés si la formation visée est certifiante.

Champagne-Ardenne : stages de formation sur la VAE pour les délégués syndicaux des entreprises ; financement d'actions d'accompagnement des salariés

Midi-Pyrénées, Corse, Haute Normandie, Ile-de-France, ... : chèque VAE pour la prise en charge des frais de certification des demandeurs d'emploi et/ ou financement d'heures d'accompagnement

Auvergne : protocole d'accord Région-Assedic-OPCA pour la stabilité de la prise en charge des personnes qui changent de statut en cours de parcours VAE

Nord Pas de Calais : signature d'une charte régionale sur l'accompagnement VAE

3.1.2 Une action volontariste pour développer l'accès des salariés à la formation

Le soutien à l'accès des salariés de TPE et PME aux dispositifs de formation, constitue un axe fort des politiques régionales dans le champ de la formation des salariés, les Régions s'attachant ainsi à compenser le constat fait par de nombreuses études d'un accès moindre des salariés des TPE et PME à la formation.

Pour comprendre

L'action publique pour soutenir la formation dans les entreprises prend place dans un cadre réglementaire strict, les aides à la formation, au même titre que les autres aides publiques aux entreprises, ne devant pas aller à l'encontre des objectifs de la politique communautaire de concurrence.

Sont ainsi autorisées les aides qui permettent aux salariés d'acquérir des compétences transférables, et qui présentent un caractère incitatif, c'est-à-dire qui amènent les entreprises à faire un effort supplémentaire par rapport aux ressources qu'elles consacrent normalement à la formation.

A noter que compte tenu du faible recours des PME à la formation en dehors de toute intervention publique, la réglementation considère que pour ces entreprises, « les aides à la formation présentent toujours un caractère incitatif ».

Plusieurs Régions ont ainsi noué des partenariats forts avec des OPCA, abondant les ressources de ces organismes par des financements orientés en priorité sur les salariés des TPE et PME.

Certaines Régions apportent un soutien direct à des plans de formation d'entreprise, sous certaines conditions, et notamment sous réserve que l'entreprise s'engage en matière de formation au-delà de ses obligations légales.

Certaines s'efforcent d'intervenir, par des financements individuels, pour apporter des solutions aux actifs en emploi dont le projet de formation ne trouve pas de réponse dans les dispositifs existants.

Enfin, notons, à l'initiative de certaines Régions, la mise en place « d'outils de traçabilité » des parcours emploi-formation destinés à faciliter la mise en place de parcours de formation cohérents, dans une logique de formation tout au long de la vie.

Exemples de réalisations

Limousin : depuis 1998 attribution de subventions à l'OPACIF avec ciblage sur les salariés de TPE ; depuis 2003, partenariat avec Agefos-PME et OPCALLA pour démultiplier leur action en direction des TPE ; possibilité d'abondement de la Région aux financements des OPCA pour des plans de formation de PME.

PACA : abondement de plans de formation si l'entreprise va au-delà de ses obligations légales

Basse Normandie : soutien aux entreprises qui ont des projets de développement ou de restructuration qui nécessitent la mise en œuvre de plans de formation allant au-delà des obligations légales, en donnant la priorité aux plus bas niveaux de qualification

Poitou-Charentes : système d'aides directes aux entreprises pour celles qui réalisent un effort particulier de formation en direction de publics prioritaires

Bretagne : financement de dossiers individuels de réorientation radicale hors CIF ou en abondement du CIF ; "chèque force" pour financement de formations individuelles sur des contenus et des certifications obligatoires pour exercer certains métiers.

Languedoc-Roussillon : mise en place d'un N° vert pour les salariés, porté par le Fongecif : information sur la formation, mise en relation avec les OPCA concernés, ...

Martinique : soutien à la formation des salariés en abondement des financements OPCA dans le cadre de plans de formation d'entreprises ou de CIF.

3.1.3 Une contribution essentielle aux transitions professionnelles

En permettant l'actualisation ou le renouvellement des compétences, la formation constitue un moyen essentiel de prévention des ruptures professionnelles et de maintien dans l'emploi des salariés touchés par les restructurations économiques.

Beaucoup de Régions apportent donc leur soutien aux dispositifs de formation dédiés à l'**accompagnement de ces restructurations**, généralement au côté des ASSEDIC et des OPCA.

De même, les Régions s'efforcent de faciliter l'embauche de demandeurs d'emploi de leur territoire, lors de l'implantation de nouvelles entreprises ou à l'occasion de projets de développement des entreprises existantes, en mettant en place des **actions de professionnalisation courtes et réactives** permettant de former rapidement des demandeurs d'emploi sur un métier précis, avec une promesse d'embauche.

La mobilisation du Service Public de l'Emploi, qui doit pouvoir repérer parmi les demandeurs d'emploi ceux qui sont les plus aptes à intégrer ces actions, est ici indispensable. Ces actions sont donc en règle générale assises sur un partenariat fort avec l'ANPE et cofinancées par les ASSEDIC et les OPCA.

Exemples de réalisations

Pays de la Loire : convention Région Assedic qui prévoit que les licenciés économiques ont dès leur inscription au régime d'assurance chômage le choix d'adhérer à la convention de reclassement personnalisé pour 8 mois (et éventuellement suivre les formations courtes de retour à l'emploi des Assedic) ou de suivre une formation qualifiante longue du programme régional avec statut de stagiaire de la formation professionnelle ; programme « formation pour le recrutement »

Bretagne : le programme régional de formation qualifiant est ouvert aux salariés menacés dans leur emploi.

Lorraine : la direction des transitions professionnelles a mis en place pour les salariés licenciés ou en reconversion des « plates-formes de transition professionnelle » avec une offre de conseil pour l'élaboration d'un projet professionnel et d'accompagnement/ orientation vers les formations.

Midi-Pyrénées : appui aux cellules de reclassement

Poitou-Charentes : le « contrat régional de sécurisation des parcours professionnels » qui permet aux salariés licenciés d'acquiescer une certification en leur garantissant 90% de leur salaire s'ils s'engagent dans les 3 mois dans une démarche de reconversion (expérimentation sur bassin d'emploi de Niort)

Franche-Comté : le « fond régional d'aide à la professionnalisation. »

Picardie : dispositif des « parcours vers l'emploi »

3.2 Un soutien à l'anticipation des mutations économiques pour conforter le développement économique des territoires

Au titre de leur politique de formation professionnelle, les Régions apportent à un double titre un appui fondamental au développement des entreprises :

- à court terme, en leur fournissant les qualifications dont elles ont besoin pour asseoir leur compétitivité et leur croissance (c'est l'objet du rapprochement entre la programmation de l'offre de formation et l'observation de la demande économique –cf. ci-dessus) ;
- à moyen et long terme, en soutenant la structuration de démarches de réflexion prospective sur leurs besoins en emploi et en compétences, permettant d'anticiper les mutations économiques donc de sécuriser leur développement à long terme.

Ce dernier point constitue l'un des principaux points de convergence entre la politique de formation professionnelle et la politique de développement économique des Régions.

Cette stratégie se manifeste par deux axes d'interventions :

- en appui de la politique contractuelle emploi-compétences développée par l'Etat auprès des branches professionnelles,
- par des dispositifs propres de soutien à des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et compétences auprès des entreprises de leurs territoires.

La « politique contractuelle emploi-compétences »

Il s'agit d'une politique développée par l'Etat sous la forme des « engagements de développement de l'emploi et des compétences » (EDEC), dont l'objectif est d'anticiper et accompagner les conséquences sur l'emploi des mutations économiques, dans une logique à la fois défensive (notamment pour prévenir suffisamment tôt les risques d'inadaptation des salariés à l'emploi) et offensive (mettre en place les actions de formation qui permettront de disposer des compétences nécessaires à la compétitivité des entreprises).

Les EDEC comportent un volet d'études prospectives et un volet opérationnel, les « Actions de développement de l'emploi et des compétences ». Ces « ADEC » ont pour objectif de permettre à des actifs occupés d'adapter, accroître ou valider leurs compétences et de renforcer leur capacité à occuper un emploi, au sein ou hors de l'entreprise ou du secteur qui les emploie.

Les ADEC sont généralement mis en œuvre à l'échelle régionale par un partenariat entre la DRTEFP et des organisations professionnelles ou interprofessionnelles et comportent souvent des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience. C'est à ce titre que certaines Régions apportent un concours financier au dispositif des EDEC³¹.

³¹ Sur les ADEC conduites en 2006, l'Etat a financé environ un tiers du coût des actions visées, les autres financements provenant des Régions, des OPCA, des entreprises et du Fonds Social Européen (source : DARES, « jaune » formation professionnelle annexé au projet de loi de finances pour 2008)

Outre leur appui aux EDEC, les Régions soutiennent directement le **développement de démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des entreprises de leur territoire**, au titre de leur politique de formation professionnelle et/ou de leur politique de développement économique.

Il s'agit ainsi d'inciter ces entreprises, notamment les PME qui sont habituellement peu outillées en la matière, à conduire une réflexion prospective sur les qualifications et les compétences nécessaires à leur développement et, le cas échéant, de faciliter l'accès à la formation des salariés de ces entreprises.

Exemples de réalisations

Picardie, Champagne-Ardenne : participation financière aux EDEC

Languedoc-Roussillon : participation aux démarches GPEC de branches professionnelles et d'OPCA

PACA : partenariat de la Région avec Agefos-PME, le Fongecif, OPCALIA pour la mise en place d'actions de GPEC mutualisées dans le cadre des « PRIDES »

Bourgogne : soutien aux démarches de GPEC des branches professionnelles dans le cadre des contrats d'objectifs

Midi-Pyrénées : soutien à la GPEC avec l'Etat dans le cadre du CPER (via des EDEC ou des projets spécifiques de branche)

Haute-Normandie : aides au « conseil formation » pour les PME

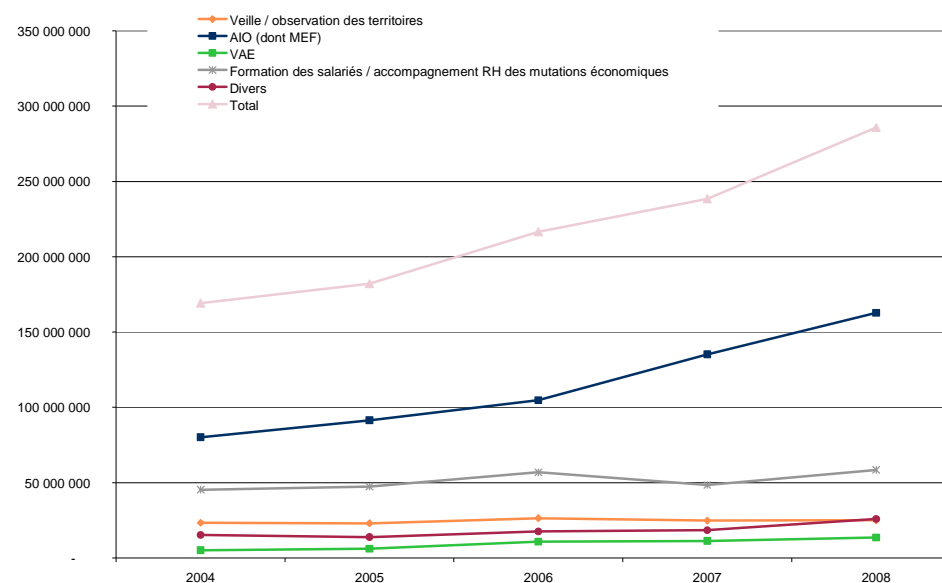
*
* * *

Le présent bilan a montré que les Régions sont intervenues de manière importante au-delà des seuls dispositifs de formation dont la loi leur a confié la gestion. Cette action volontariste se traduit par des financements significatifs – et en croissance continue – consacrés par les Régions aux champs « connexes » que sont l'observation des besoins, l'AIO, la VAE et les interventions d'appui à la formation des salariés et à l'accompagnement des mutations économiques.

Le schéma ci-joint illustre la diversité des champs d'intervention des Régions, et l'accroissement continu des financements mobilisés sur ces actions, le plus souvent en partenariat avec d'autres acteurs.

Evolution 2004-2008 des dépenses des Régions hors financement direct des dispositifs de formation

(source : Conseils régionaux – hors Régions d'outre-mer)



Troisième partie

Vers un service public de la formation professionnelle tout au long de la vie

Le bilan des politiques de formation professionnelle mises en œuvre par les Régions amène à formuler plusieurs constats :

- les Régions se sont approprié les compétences qui leur ont été progressivement transférées, de la formation des jeunes à la formation des adultes, en passant par les formations Sanitaires et Sociales,
- les Régions se sont investies dans leur rôle de coordination et d'orientation des politiques de formation professionnelle au niveau régional,
- les Régions ont élargi leur champ d'action au-delà des strictes compétences transférées, dans une logique de cohérence de la chaîne globale information - orientation - formation - emploi, et de sécurisation des parcours professionnels,
- au-delà des obligations qui leur incombent de par la loi, les Régions ont initié des projets partagés avec l'Etat, les partenaires sociaux et des partenaires interrégionaux,
- le rôle des Régions dans la coordination des politiques de formation professionnelle au niveau régional est aujourd'hui reconnu par l'ensemble des acteurs.

S'inscrivant dans les orientations de la stratégie de Lisbonne qui affirme "*l'importance capitale de l'investissement dans les ressources humaines*", les Régions se sont attachées à faire de la formation professionnelle un levier de leur politique de développement économique des territoires.

Les Régions revendiquent maintenant les moyens de renforcer :

- la cohérence de l'offre de formation régionale (complémentarité des voies de formation, ...) et sa pertinence (adéquation aux besoins des territoires),
- la qualité de l'offre de formation et la performance du système de formation (qui passe par le renforcement des outils d'évaluation),
- l'articulation entre les besoins de court terme en matière d'emploi et les besoins à long terme en matière de compétences,
- l'articulation entre orientation et formation, et l'efficacité des processus de prescription de formation,
- la gouvernance des politiques de formation professionnelle au niveau régional.

Dans le contexte de la réforme de la formation professionnelle, les Régions souscrivent à l'ambition, partagée par l'ensemble des acteurs, d'accroître la performance du système de formation professionnelle, dans l'ensemble de ses composantes, en particulier vis-à-vis de ceux qui y ont le moins accès, que ce soit pour des raisons économiques, sociales ou territoriales.

Elles affirment leur volonté de jouer pleinement leur rôle de coordinatrices des politiques de formation professionnelle au niveau régional.

Mais l'ambition des Régions en matière de formation tout au long de la vie est aujourd'hui bridée par le morcellement et l'enchevêtrement persistants des compétences des acteurs, par l'évolution permanente du cadre dans lequel s'inscrit leur action, et par les incertitudes qui subsistent sur les orientations nationales en matière d'emploi et de formation.

Pour pouvoir concrétiser cette ambition, les Régions doivent aujourd'hui pouvoir disposer d'une compétence large, cohérente, clairement affirmée, et d'un cadre d'actions stabilisé.

La Région est aujourd'hui unanimement reconnue comme l'échelon territorial pertinent pour l'élaboration des politiques de développement économique et d'aménagement du territoire, mais aussi pour l'élaboration des politiques de formation professionnelle. Elle doit pouvoir prendre toute sa place pour construire une politique régionale lisible et adaptée à la réalité des territoires, en associant les parties prenantes concernées, au premier rang desquelles l'Etat, au titre notamment de ses compétences en matière d'emploi, et les partenaires sociaux.

Le bilan des politiques de formation professionnelle des Régions peut présenter deux visages selon que l'on mesure :

- le chemin parcouru : les actions mises en place et présentées dans ce rapport témoignent que les Régions ont été actives dans la prise en charge des compétences qui leur ont été transférées et dans la mobilisation de leurs partenaires au niveau régional, qu'il s'agisse de l'Etat, des partenaires sociaux, des opérateurs ou des entreprises,
- ou le chemin qui reste à parcourir pour construire un système de formation professionnelle optimisé.

Mais ce bilan doit être analysé au regard du processus de décentralisation et de structuration du système de formation professionnelle en cours depuis 25 ans. Et force est de constater que ce processus a créé un environnement en perpétuel mouvement, avec tous les 2 ou 3 ans, la création de nouveaux instruments ou de nouvelles orientations qui percutent les actions mises en œuvre avant même qu'elles ne soient stabilisées.

A titre d'exemple, le champ de compétences des Régions a été progressivement élargi jusqu'en 2004 avec notamment, dans cette dernière étape, l'intégration de la formation des demandeurs d'emploi adultes et la perspective du transfert de l'Etat aux Régions des financements du "PAS formation" AFPA. Mais les conventions tripartites Etat-Région-AFPA relatives au transfert ont été signées majoritairement fin 2006, avec échéance fin 2008, et des incertitudes majeures demeurent sur les conditions du transfert (devenir de l'activité orientation, devenir du patrimoine immobilier de l'AFPA, application du code des marchés publics, ...). Dès lors quel bilan objectif faire aujourd'hui de ce transfert ?

Le bilan doit donc être réalisé dans une vision dynamique, en s'attachant à comprendre le sens et la profondeur des évolutions en cours engagées par les Régions.

Sous cet angle "dynamique", force est de constater que l'évolution, si elle n'est pas encore totalement aboutie, est positive, et qu'elle a suscité dans les régions de nouveaux modes de coopération et de concertation, et des actions qui concourent effectivement à une meilleure performance globale du système de formation professionnelle.

1 Vers un service public régional de la formation tout au long de la vie

Les Régions ont aujourd'hui, dans les textes, une compétence large en matière de formation professionnelle puisqu'elle va de la formation initiale à la formation continue des actifs, au sens de la définition européenne de la formation tout au long de la vie (stratégie de Lisbonne). Elle concerne les jeunes, mais aussi les adultes, demandeurs d'emploi principalement, mais aussi salariés, dans une logique de prévention des risques de ruptures professionnelles.

Au-delà de la formation professionnelle stricto sensu, les Régions ont aussi une compétence - reconnue partiellement - sur l'accueil, l'information et l'orientation, et sur la Validation des Acquis de l'Expérience (définition des priorités régionales).

Cette compétence reste néanmoins partagée avec de nombreux autres acteurs et, ce qui complexifie le système, avec des acteurs différents selon les domaines et selon les voies de formation.

Ce constat du morcellement des compétences et des responsabilités est aujourd'hui unanimement reconnu. Il nuit à l'émergence d'une offre de formation cohérente intégrant les différentes voies de formation. Il nuit à l'articulation entre formation initiale et formation continue. Il nuit à la continuité de la chaîne que constituent l'information, l'orientation, la formation et l'emploi, c'est-à-dire à la continuité des parcours professionnels, d'autant que les compétences des acteurs restent aujourd'hui très liées au statut des personnes.

Conscientes de ces constats et des freins au développement d'une politique de formation professionnelle cohérente et efficace au niveau régional, les Régions affirment aujourd'hui leur volonté :

- d'être positionnées comme coordinatrices à part entière des politiques de formation professionnelle au niveau régional, et pilote de la gouvernance régionale,
- de faire émerger un service public régional de la formation tout au long de la vie, au service du développement des personnes, de l'économie et des territoires.

Pour les Régions, construire un service public régional de la formation tout au long de la vie signifie **garantir le droit à l'orientation, à l'acquisition des savoirs de base et à la qualification pour toute personne, quels que soient son statut et sa situation**. Avec pour finalité de contribuer concomitamment au développement des personnes, des entreprises et des territoires.

Cela suppose de construire **une offre de services d'information, d'orientation, d'accompagnement et de formation professionnelle** :

- qui réponde aux besoins individualisés des personnes, jeunes et adultes, salariés et demandeurs d'emploi,
- qui réponde aux besoins actuels et futurs des entreprises, et soit ainsi source de développement économique pour les territoires,
- qui intègre de manière cohérente les différentes voies de formation possibles, et l'accès aux différents niveaux de qualification,
- qui fédère les différents acteurs intervenant sur le champ de l'orientation, de la formation et de l'emploi, en garantissant une qualité de service identique pour tous,
- qui garantisse l'équité d'accès à l'offre de services sur l'ensemble du territoire et pour tous les publics.

Pour les Régions, il s'agit là d'une politique "d'infrastructure territoriale" et non de simples achats de prestations, ce qui suppose de disposer d'outils cohérents avec les objectifs poursuivis et, notamment, la reconnaissance de la notion de Service d'Intérêt Economique Général (SIEG) sur le champ de la formation.

Cela suppose également de construire et faire vivre un système de gouvernance qui associe les différents acteurs parties prenantes, dans l'élaboration de la politique régionale, dans la mise en œuvre et dans l'évaluation.

2 Vers une gouvernance régionale de la politique de formation professionnelle

Soucieuses de mettre en cohérence les dispositifs et voies de formation, conscientes qu'elles ne disposaient pas elles-mêmes de tous les leviers et pouvoirs pour définir les différentes composantes de l'offre de formation régionale, et que ces composantes relevaient d'acteurs différents et nombreux (Education Nationale, branches professionnelles, ...), les Régions se sont attachées à structurer le réseau des acteurs autour de la formation professionnelle.

Les partenariats et les dispositifs de concertation ont été construits autour, ou à partir, des instruments institués par la loi, et notamment :

- le Comité de Coordination Régional sur l'Emploi et la Formation Professionnelle (CCREFP), coprésidé par la Région et l'Etat,
- le Plan Régional de Développement des Formations (PRDF),
- les Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) associant Région / Etat / branche(s) professionnelle(s).

En complément de ces instruments, les Régions ont, autour de la formation, développé des conventions de partenariat avec l'ASSEDIC, l'ANPE, et/ou certains OPCA, ou instauré des conférences de décideurs / financeurs visant à coordonner les actions des différents acteurs. Elles ont également initié des partenariats avec les Départements en charge de l'insertion des personnes bénéficiaires de minima sociaux, préfigurant les relations qui devront être développées dans le cadre de la mise en œuvre du RSA pour proposer et mobiliser une offre de formation adaptée aux besoins des bénéficiaires du RSA.

Ces outils, instruments et instances de gouvernance ont aujourd'hui des degrés de maturité différents selon les Régions, mais ils constituent une base utile qui a permis aux acteurs de se rapprocher, de mieux comprendre l'articulation de leurs champs respectifs, d'amorcer la mise en œuvre de processus de concertation structurés et de cofinancements.

Trois lignes directrices ressortent des actions menées par les Régions en matière de gouvernance :

- structurer et animer la concertation, en instaurant les processus et instances nécessaires, y compris à l'échelle des territoires infra régionaux,
 - coordonner l'action des décideurs / financeurs,
 - renforcer la coopération avec les partenaires sociaux,
- avec pour finalité de :
- faciliter l'élaboration de diagnostics partagés,
 - favoriser la mise en place d'une offre adaptée aux besoins des différentes catégories de publics,
 - inciter à la définition d'outils d'évaluation et de développement de la qualité partagés.

3 Un rôle affirmé au cœur de la chaîne information - orientation – formation - emploi

Afin d'être en capacité de construire une politique de formation professionnelle cohérente et plus efficace, les Régions revendiquent de poursuivre et finaliser le processus de décentralisation engagé depuis 25 ans en affirmant leur rôle de coordination de la formation professionnelle au niveau régional.

Les demandes des Régions sont les suivantes :

- transférer aux Régions la compétence de la formation professionnelle des publics spécifiques (détenus, personnes handicapées, ...),
- faire reconnaître la formation des publics les plus éloignés de l'emploi et/ou n'ayant pas un premier niveau de qualification (y compris s'ils sont salariés) comme Service Social d'Intérêt Général,
- clarifier la place de l'AFPA et dans ce cadre :
 - le devenir de l'activité d'orientation assurée par l'AFPA,
 - le devenir du patrimoine immobilier de l'AFPA (ateliers et équipements pédagogiques, locaux d'hébergement et de restauration),
- réaffirmer le rôle de la Région comme coordinatrice des politiques de formation professionnelle et son rôle de pilote dans l'animation du CCREFP et dans l'élaboration du PRDF,
- donner au PRDF un caractère prescriptif qui :
 - engage les parties prenantes en termes d'actions et de financements, au terme d'un processus de concertation qui en fait un cadre d'intervention partagé par tous les acteurs,
 - intègre des annexes contractualisées entre l'Etat et la Région, les collectivités territoriales infra régionales et la Région, les partenaires

sociaux et la région afin d'avoir une véritable cohérence des acteurs sur des objectifs, des moyens et des modes de décision clairement identifiés,

- reconnaître le rôle des Régions dans les domaines de l'orientation et de l'emploi et, dans ce cadre :
 - clarifier les relations entre l'opérateur unique issu de la fusion ANPE – ASSEDIC (Pôle Emploi) et les Régions, dans un souci d'articulation efficace de la chaîne information - orientation - formation - emploi,
 - Conférer des prérogatives claires au CCREFP en positionnant le CRE comme commission SPE du CCREFP.

Les Régions attendent par ailleurs que soient clarifiés les compétences respectives de l'Etat et des Régions et les financements associés. A ce titre, et au-delà des discussions sur les compensations financières des compétences transférées (sur les formations Sanitaires et Sociales par exemple), les Régions déplorent l'impact financier que certaines décisions de l'Etat font supporter aux Régions.

A titre d'exemples :

- *l'Etat peut décider de fermer des classes en lycée professionnel pouvant entraîner la nécessité d'ouvrir des places en apprentissage sur le même diplôme, à la charge de la Région,*
- *l'Etat peut décider d'ouvrir des sections en lycée professionnel sans concertation avec la Région,*
- *l'Etat peut décider de supprimer certains financements ou certaines mesures ayant un impact direct sur les Régions ou les bénéficiaires (ex : suppression des SIFE, désengagement de l'Etat du financement des APP, suppression prévue dans le projet de loi de finances 2009 des crédits dédiés au financement de l'AFF ³²et qui s'élevaient en 2008 à 169 millions d'euros).*

³² L'Allocation de Fin de Formation (AFF) permet aux demandeurs d'emploi de continuer à être rémunérés jusqu'au terme de leur formation lorsque leurs droits dans le cadre de l'assurance chômage ne couvrent pas la durée totale, rappelle l'ARF

Les Régions souhaitent également que les partenaires sociaux disposent, au niveau régional, d'un pouvoir de décision qui renforce leur capacité d'engagement dans une politique régionale de formation professionnelle.

Enfin, en cohérence avec la notion de Service public régional, les Régions souhaitent pouvoir, en concertation avec leurs partenaires financeurs (OPCA notamment), développer une logique de labellisation des organismes de formation qui se mettent en situation de répondre aux exigences des missions de service public qui leur sont confiées.

En synthèse, quelques réflexions issues de l'analyse réalisée ici pour l'Association des Régions de France et de notre expérience dans les champs de l'emploi et de la formation.

La formation professionnelle est un ensemble large et multiforme (formation initiale sous statut scolaire, apprentissage, formation des demandeurs d'emploi, formation continue des salariés) qui se caractérise encore aujourd'hui par un très fort cloisonnement en termes de publics, de financeurs et d'opérateurs (peu d'organismes de formation interviennent simultanément sur plusieurs champs).

Nous sommes convaincus que ce système doit évoluer vers :

- une meilleure articulation entre orientation et formation,
- une meilleure complémentarité des voies de formation,
- une plus forte continuité des parcours, de la formation initiale à la formation continue, de la formation en amont de l'emploi à la formation dans l'emploi, au bénéfice notamment des salariés à temps partiel et des publics ne parvenant pas à entrer dans l'emploi durable,
- une meilleure sécurisation des transitions professionnelles.

Cette recherche de complémentarité et de continuité exige un système de financement plus ouvert (sortir des cloisonnements actuels financeur / public / dispositif) et l'existence d'un acteur en capacité de faire des choix et, notamment, d'orienter les financements sur tel ou tel dispositif, d'assurer la continuité des financements dans une logique de parcours, ... en cohérence avec les besoins de développement social et économique des territoires.

La Région est, de par sa proximité des publics et des entreprises du territoire, l'acteur pertinent à même de jouer ce rôle. C'est d'ailleurs bien un rôle de coordination de la formation professionnelle au niveau régional que lui a confié le législateur.

Pour que cette compétence puisse être exercée, la Région doit avoir la compétence, non pas seulement de financer (est-ce une compétence ?), mais bien d'orienter les choix de financements. Or force est de constater que l'enchevêtrement actuel des compétences ne permet pas réellement ce choix aujourd'hui.

La formation professionnelle est à l'interface de deux champs eux-mêmes complexes : l'orientation d'une part, l'emploi d'autre part.

Les réseaux d'accueil et d'orientation (CIO, ANPE et SOP AFPA, Missions locales, Maisons de l'Emploi, ...) jouent un rôle majeur dans la mobilisation efficace de l'offre de formation. Or sur ce champ également, les acteurs sont nombreux et cloisonnés, chacun intervenant sur une catégorie de publics, et la majorité des acteurs n'ayant qu'une vue partielle de l'offre de formation.

Force est de constater aujourd'hui que les processus de prescription des actions de formation ne sont pas suffisamment sécurisés. La connaissance de l'offre de formation par les réseaux d'accueil reste insuffisante et le suivi des bénéficiaires entre la prescription et l'entrée en formation est insuffisante, voire absente. La déperdition avant même l'entrée en formation est importante et l'est d'autant plus que le délai est long avant l'entrée en formation.

Avec la réforme du Service Public de l'Emploi (et les questions sur la place des Missions Locales et Maisons de l'Emploi), la création de l'opérateur Pôle Emploi, les questions sur l'intégration -ou non- des services d'orientation de l'AFPA au sein de Pôle Emploi, ... l'offre d'orientation est en pleine évolution.

L'articulation entre l'offre d'orientation (AIO au sens large) et l'offre de formation est un élément déterminant pour réussir à accroître la performance du système de formation et, au-delà, satisfaire les finalités de développement des personnes, des entreprises et des territoires.

Il est donc légitime que les Régions se préoccupent du champ de l'AIO avec le souci de professionnaliser les acteurs, d'harmoniser la qualité des services rendus (éviter l'hétérogénéité liée à l'existence de plusieurs réseaux "indépendants" les uns des autres) et d'améliorer l'information sur l'offre de formation globale et l'accès à la formation.

Par ailleurs, les acteurs de l'AIO étant au contact direct des personnes, donc à l'écoute de la demande sociale, il est également légitime, et nécessaire, qu'ils soient associés aux dispositifs d'analyse des besoins et d'élaboration de l'offre de formation mise en place par les Régions. C'est ce que les Régions s'efforcent de faire mais il paraît important que leur rôle sur le champ de l'orientation soit clarifié.

La diversité des structures intervenant dans le champ de l'information et de l'orientation rend nécessaire la désignation d'un acteur reconnu, en capacité d'assurer un rôle de coordination, dans le respect des prérogatives et missions de chacune des structures. La Région apparaît l'acteur pertinent pour le faire, en cohérence avec son rôle de coordination de l'offre de formation professionnelle.

A l'autre bout de la chaîne orientation – formation : l'emploi

Il y a aujourd'hui un constat partagé sur la nécessité de penser la formation comme un processus de développement continu –tout au long de la vie- des compétences et qualifications, qui se construit en emploi et hors emploi.

Par ailleurs, force est de constater la difficulté de certains publics à se réinsérer durablement dans l'emploi (décrochement rapide après l'embauche, emplois précaires, ...). Ce constat renvoie à la question de l'accompagnement dans l'emploi et légitime la volonté des acteurs de la formation, et des Régions, d'agir au-delà de la formation stricto sensu des demandeurs d'emploi, pour "sécuriser" l'insertion en entreprise.

On voit ainsi apparaître des systèmes de cofinancement, associant un acteur intervenant "traditionnellement" auprès des demandeurs d'emploi (ex : ASSEDIC, Région) et un acteur intervenant traditionnellement auprès des salariés (ex : OPCA). Ces initiatives témoignent d'une évolution marquante des pratiques des acteurs, d'une amorce de décloisonnement des rôles, et méritent d'être développées.

Deux autres raisons légitiment également l'intérêt que les Régions portent à la formation continue des salariés :

- elle est indissociable du développement des entreprises, et a donc naturellement été prise en compte dans les politiques de développement économique mises en œuvre par les Régions,
- elle constitue aussi un moyen pour prévenir les ruptures professionnelles ou faciliter les transitions professionnelles subies.

L'action des Régions s'inscrit donc dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, d'anticipation et d'accompagnement des mutations économiques des territoires. La formation continue des salariés relevant des entreprises et des partenaires sociaux, les Régions interviennent en cofinancement ou en abondement des initiatives portées par les acteurs socio-économiques.

Coordinatrices des politiques de formation professionnelles, les Régions doivent s'investir en amont dans l'information et l'orientation, et en aval dans l'accompagnement des politiques d'emploi.

Face à la crise économique actuelle et aux plans de licenciements qui s'annoncent, les Régions apparaissent comme un acteur essentiel pour coordonner la mise en place des actions nécessaires en matière de formation, de reclassement et d'accompagnement des transitions professionnelles. Dans ce contexte qui fragilise les territoires, économiquement et socialement, et dans la perspective de la création de Pôle Emploi et de la mise en œuvre du RSA, la réforme de la formation professionnelle doit être l'opportunité de réaffirmer le rôle des Régions en lui donnant pleinement les moyens d'exercer ses compétences.

Coordinatrices des politiques de formation professionnelle au niveau régional, les Régions ont un rôle majeur à jouer pour fédérer les acteurs à l'échelle régionale et renforcer la performance globale de la chaîne information - orientation – formation – emploi.

Annexes

1 Les voies de formation : formation initiale, formation continue, validation des acquis de l'expérience

1.1 La formation professionnelle initiale

On distingue la formation professionnelle initiale :

- **sous statut scolaire ou universitaire**, qui désigne les cursus :
 - permettant aux jeunes issus du collège d'acquérir en lycée professionnel un diplôme, de niveau V (CAP, BEP) ou IV (baccalauréat professionnel) en lien direct avec un métier,
 - des filières courtes de l'enseignement supérieur permettant d'acquérir un diplôme de niveau III, en institut universitaire technologique (DUT) ou en lycée (BTS) ; depuis 2000, les titulaires d'un BTS ou d'un DUT peuvent poursuivre leur cursus par une licence professionnelle (diplôme de niveau II)³³.

- **sous statut d'apprentissage**, qui permet aux jeunes de 16 à 25 ans de préparer les mêmes diplômes (ainsi que les diplômes d'ingénieur et autres diplômes de niveau I) dans le cadre d'une formation par alternance assortie d'un contrat de travail salarié particulier, le contrat d'apprentissage.

La formation par apprentissage peut être assurée par :

- un Centre de Formation d'Apprentis (CFA),
- un lycée public ou privé sous contrat ou un autre établissement de formation ou de recherche, sous la forme :
 - d'une « section d'apprentissage », créée par convention entre l'établissement et la Région,
 - d'une « unité de formation par apprentissage », créée par convention entre l'établissement et un CFA.

³³ En revanche, les filières longues de l'enseignement supérieur à vocation professionnelle, de niveau I (DESS devenus « masters professionnels », diplômes de grandes écoles), ne font pas partie du périmètre « traditionnellement admis » de la formation professionnelle

1.2 La formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, de permettre le maintien dans l'emploi, de favoriser le développement des compétences et de contribuer au développement économique et à la promotion sociale³⁴, et concerne :

- les demandeurs d'emploi (dont les jeunes entrant dans la vie active),
- les actifs occupés.

Les demandeurs d'emploi (dont les jeunes entrant dans la vie active) peuvent bénéficier d'une formation :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation³⁵, contrat de travail particulier ouvert aux jeunes de 16 à 25 ans entrant dans la vie active et aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans³⁶, à durée déterminée ou indéterminée, assorti d'une « action de professionnalisation » en alternance, d'une durée généralement comprise entre 6 et 12 mois, devant déboucher sur un diplôme ou une certification professionnelle reconnue,
- dans le cadre d'actions de formation financées par les Régions, le régime d'assurance-chômage ou l'Etat, principalement sur orientation (prescription) de l'ANPE ou d'une Mission Locale.

³⁴ Art. L6311-1 du Code du travail.

³⁵ Le contrat de professionnalisation a été institué par l'ANI du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004, se substituant aux divers contrats d'insertion en alternance pour les jeunes (qualification, adaptation, orientation) et les adultes (qualification)

³⁶ Les contrats de professionnalisation concernent néanmoins essentiellement les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans (en 2006, les OPCA ont pris en charge 144 532 contrats dont 87% en faveur de jeunes) – source : DARES

Les personnes en contrats aidés (CI-RMA, contrats d'avenir, contrat initiative emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi), peuvent, dans ce cadre, bénéficier d'actions de formation, de manière à faciliter l'évolution de ces personnes vers des emplois durables.

Pour les **actifs occupés**, la participation à une action de formation peut se faire :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, qui peut prévoir, en principe sur le temps de travail ³⁷ :
 - des actions d'adaptation au poste de travail,
 - des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi,
 - des actions de développement des compétences,
 - avec l'accord du salarié, des actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ;
- à l'initiative de l'employeur ou du salarié, dans le cadre d'une période de professionnalisation, dispositif de formation en alternance en principe sur le temps de travail, et visant au maintien dans l'emploi par l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue ; ce dispositif est ouvert aux salariés en CDI répondant à au moins une des caractéristiques suivantes : qualification insuffisante, comptant 20 ans d'activité professionnelle, âgé d'au moins 45 ans, envisageant une création ou reprise d'entreprise, reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental, travailleur handicapé,

³⁷ le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail

- à l'initiative du salarié :
 - dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (DIF)³⁸ qui permet à chaque salarié en CDI avec au moins un an d'ancienneté (et, dans des conditions particulières, à ceux en CDD) de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures ;
 - dans le cadre du Congé Individuel de Formation (CIF) qui permet à tous les salariés ayant au moins 24 mois d'activité dont 12 dans l'entreprise de demander à leur employeur l'autorisation de s'absenter de leur poste de travail pour suivre une formation de leur choix³⁹ ;

Ces dispositifs peuvent se cumuler. Ainsi, le salarié peut mobiliser son DIF pour effectuer une période de professionnalisation hors du temps de travail ou dans le cadre d'une action inscrite au plan de formation de l'entreprise. De même, l'employeur peut prévoir la participation d'un salarié à une période de professionnalisation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

- dans le cadre des dispositifs dédiés à l'accompagnement des restructurations économiques :
 - le congé de reclassement qui permet aux salariés des grandes entreprises en cours de licenciement économique de bénéficier de prestations d'une

cellule d'accompagnement et le cas échéant de suivre des actions de formation ou faire valider les acquis de l'expérience ;

- le congé de mobilité qui permet aux salariés des grandes entreprises où existe un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences d'alterner des périodes d'accompagnement, de formation et de travail, avant, pendant ou après l'ouverture d'une procédure de licenciement économique ;
- le congé de conversion et les cellules de reclassement qui permettent l'accompagnement de salariés en cours de licenciement économique pour les entreprises qui ne sont pas tenues à l'obligation de mettre en œuvre le congé de reclassement ; des actions de formation peuvent être prévues dans ce cadre.

Remarque :

Les "formations sanitaires et sociales" constituent un domaine particulier. Ce terme désigne en effet un ensemble de cursus conduisant à 19 diplômes du champ paramédical et à une quinzaine de diplômes et titres en travail social, et qui sont ouverts aussi bien :

- aux jeunes en formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi et aux actifs occupés (notamment les personnels de la fonction publique hospitalière) en formation continue.

³⁸ L'initiative d'utiliser les droits acquis appartient au salarié mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation qui a lieu hors du temps de travail sauf disposition conventionnelle contraire

³⁹ Dans le cas du CIF, l'employeur ne peut refuser l'entrée en formation si le salarié répond aux conditions d'ouverture, il peut seulement en reporter la date pour un motif de service et pour 9 mois maximum. Sauf accord contraire, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1200 heures pour un stage à temps partiel ; au retour du salarié, l'employeur est tenu de le réintégrer dans son emploi antérieur ;

Les catégories de formations professionnelles continues

Dans le champ de la formation professionnelle continue, on distingue :

- les formations « qualifiantes » dont l'objectif est l'acquisition des compétences directement nécessaires à l'exercice d'un métier particulier et qui regroupent :
 - les formations « certifiantes » qui débouchent sur l'obtention d'une certification reconnue au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP¹) :
 - diplômes et titres professionnels délivrés par les différents ministères,
 - Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) établis par les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi (CPNE) des branches professionnelles ;
 - les formations « professionnalisantes » qui débouchent sur l'obtention d'une attestation de stage, d'une certification intermédiaire (première étape d'une certification), ou d'une qualification (autre qu'un CQP) reconnue dans la classification d'une seule convention collective de branche.
- les autres types de formations, non qualifiantes, qui visent soit¹ :
 - la préparation à la qualification,
 - la remise à niveau,
 - la (re)mobilisation,
 - le perfectionnement-élargissement des compétences,
 - la création d'entreprise.

Ces formations, débouchant sur l'obtention d'une attestation de stage, ne sont jamais certifiantes.

NB : A l'inverse, tous les cursus de formation initiale sont qualifiants (ils débouchent tous sur un diplôme national ou un titre professionnel inscrit au RNCP).

1.3 La validation des acquis de l'expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ne constitue pas un dispositif de formation stricto sensu mais fait partie du périmètre généralement admis de la formation professionnelle. La VAE constitue, au côté de la formation continue, la deuxième voie d'accès des actifs (demandeurs d'emploi et actifs occupés) à la qualification.

Elle permet de faire reconnaître par un jury, en vue de l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, une expérience professionnelle (salariée ou non, associative, bénévole...) d'au moins 3 ans en rapport avec la certification envisagée.

Il est à noter que les salariés peuvent demander à leur employeur un « congé de VAE », correspondant à une autorisation d'absence équivalente à un total de 24 heures de temps de travail. L'employeur ne peut refuser la demande, il peut seulement reporter l'autorisation d'absence pour 6 mois maximum et pour motif de service.

2 La répartition des compétences dans le champ de la formation professionnelle

2.1 Formation professionnelle initiale sous statut scolaire : une compétence partagée avec les autorités académiques

La répartition institutionnelle des compétences de programmation et de financement des formations professionnelles initiales sous statut scolaire ne se différencie pas de la situation prévalant pour l'ensemble de l'enseignement secondaire.

Ainsi, la compétence de **définition de l'offre**, c'est-à-dire les ouvertures et fermetures de classes ainsi que leurs caractéristiques (diplôme préparé), est **partagée entre les conseils régionaux et les autorités académiques (Rectorat et DRAF pour les formations agricoles)** :

- la Région « adopte et transmet au représentant de l'Etat dans la Région » un « schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées et des établissements d'éducation spéciale, des lycées professionnels maritimes et des établissements d'enseignement agricole »⁴⁰, et élabore en conséquence un « programme prévisionnel des investissements » ;
- par ailleurs, des « conventions annuelles d'application » du PRDFP conclues entre le président de Région, le préfet de Région et les autorités académiques « prévoient et classent, par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale »⁴¹ ;

⁴⁰ Art. L214-1 du Code de l'éducation

⁴¹ Art. L214-13 du Code de l'éducation

- les autorités académiques « arrêtent chaque année la structure pédagogique générale des établissements d'enseignement du second degré en tenant compte du schéma prévisionnel des formations » ; par ailleurs, le Préfet arrête la liste annuelle des opérations de construction ou d'extension des établissements que l'Etat s'engage à doter des postes qu'il juge indispensables à leur fonctionnement administratif et pédagogique, en tenant compte du programme prévisionnel des investissements et après accord de la commune d'implantation et de la collectivité compétente⁴².

En revanche, le **financement des formations professionnelles initiales sous statut scolaire** incombe à titre principal aux Régions :

- l'investissement, l'équipement et le fonctionnement sont à la charge des Régions, de même que les dépenses relatives à l'accueil, la restauration et l'hébergement des élèves ;
- restent à la charge de l'Etat les dépenses pédagogiques et la rémunération du personnel exerçant en lycées⁴³ – en dehors des TOS dont le recrutement et la gestion incombe aux collectivités depuis la loi du 13 août 2004.

Il est à noter que les entreprises participent au financement des formations professionnelles initiales sous statut scolaire, au travers d'une fraction de la taxe d'apprentissage (48% du produit total, fraction appelée « barème » ou « hors quota ») dédiée au financement des premières formations professionnelles et technologiques).

⁴² Art. L211-2 du Code de l'éducation

⁴³ Art. L211-8 du Code de l'éducation

2.2 Apprentissage : une compétence étendue des Régions, bien qu'incomplète

Outre les cursus en apprentissage à recrutement national, dont l'agrément et le financement appartient à l'Etat, la compétence de **définition de l'offre de formations par apprentissage** appartient stricto sensu aux Régions mais s'exerce de telle sorte que la Région n'a en fait qu'un **contrôle indirect** sur la carte régionale des formations par apprentissage :

- d'une part, la Région adopte un Schéma Régional de l'Apprentissage, élément du PRDFP, précisant les orientations choisies pour la structuration de l'offre ;
- d'autre part, la création des CFA et sections d'apprentissage fait l'objet d'une convention quinquennale entre la Région et un « organisme gestionnaire »⁴⁴ ; c'est-à-dire que la **Région agréée le CFA ou la section** si l'ouverture est conforme aux orientations du PRDFP et du schéma régional de l'apprentissage mais, en principe, **ne peut être d'elle-même à l'initiative de sa création.**

Le corollaire de ce cadre juridique est que **le financement des formations en apprentissage (fonctionnement, investissement)** est également **partagé**, dans des proportions variables – notamment selon les branches professionnelles – entre :

- les « organismes gestionnaires » porteurs du CFA ou de la section d'apprentissage,

- les entreprises, redevables de la taxe d'apprentissage⁴⁵ voire, dans certaines branches, d'autres taxes parafiscales ou redevances dédiées au financement des formations en alternance dans la branche ' (« fonds de l'alternance),
- la Région, qui attribue une subvention annuelle pour assurer le fonctionnement général et des subventions liées à des opérations précises (d'équipement, d'investissement...) inscrites dans le projet d'établissement.

Parmi les subventions correspondant à des actions inscrites au projet d'établissement figurent notamment les crédits accordés par la Région aux CFA au titre des **aides à l'acquisition du premier équipement professionnel, du transport, de l'hébergement ou de la restauration**, selon un principe de compensation intégrale des dépenses engagées par les CFA. L'étendue de ces aides est à l'appréciation des Régions.

La Région prend également en charge, avec une capacité de modulation, **l'indemnité compensatrice forfaitaire** versée aux employeurs d'apprentis. Cette indemnité s'élève au minimum à 1000 euros par apprenti pour chaque année du cursus de formation.

La **rémunération** des apprentis est à la charge de leur employeur, avec une exonération de cotisations sociales patronales et salariales compensée par l'Etat.

⁴⁴ Qui peut être un organisme de formation, une collectivité locale, un établissement public, une CCI, chambre des métiers ou chambre d'agriculture, un établissement d'enseignement privé sous contrat, une organisation professionnelle, une entreprise ou groupement d'entreprises, une association ou « toute autre personne ». (art. L6232-1 du Code du travail)

⁴⁵ La taxe d'apprentissage, instituée en 1925, correspond à 0,5% de la masse salariale brute de l'entreprise, sauf en Alsace et en Moselle où le taux est de 0,2% ; elle est versée à un organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) ; l'entreprise peut se libérer totalement ou partiellement du versement de la taxe en apportant un concours financier direct à un CFA ou une section d'apprentissage, notamment dans le cas où elle est directement organisme gestionnaire de CFA.

2.3 Formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi : des compétences en plein bouleversement

Le rôle des acteurs dans la programmation et le financement des actions de formation

La **programmation et le financement des actions de formation** destinées aux demandeurs d'emploi incombent essentiellement à trois acteurs, selon une **logique de statut** :

- les Assedic programment et financent des actions de formation au bénéfice des **demandeurs d'emploi indemnisés** dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (prescription par l'ANPE) ; il s'agit d'actions d'adaptation à l'emploi ou de qualification, avec obtention d'un titre professionnel, permettant de répondre aux besoins immédiats des entreprises ;
- l'Etat a la responsabilité des actions en direction des **publics les plus en difficulté** :
 - actions de lutte contre l'illettrisme ou visant la maîtrise des savoirs de base, notamment dans le cadre des Ateliers Pédagogiques Personnalisés (APP) ⁴⁶ ;
 - actions de formation pour les détenus, les travailleurs handicapés, les DOMiens, les migrants ;
- les Régions ont une compétence de droit commun pour **l'ensemble des demandeurs d'emploi** ; cette compétence couvre donc les jeunes et, aujourd'hui, les adultes (cf transfert des financements du "PAS formation" de l'AFPA).

⁴⁶ Les APP mettent en œuvre des prestations individualisées de courte durée pour des personnes ayant des besoins d'acquisition de savoirs de base (français, mathématiques, culture générale, apprentissage technologique de base). Ils concernent essentiellement des demandeurs d'emploi mais sont également ouverts aux salariés.

Jusqu'à présent, une part importante de ces actions faisait l'objet de subventions directes aux organismes de formation, mais cette situation est en train de changer profondément.

Les ASSEDIC entrent depuis 2008 dans une logique d'appels d'offres dans le cadre de marchés publics (orientation nationale) mais certaines prestations resteront an subventions directes, les Régions sont incitées à s'inscrire aussi dans le cadre des marchés publics pour les financements transférés (cf. supra), et l'Etat entend faire de même pour les actions de formation des publics qui restent de sa compétence.

Notons que les Régions avaient jusqu'à présent, un « système mixte » avec, selon leur nature, des actions faisant l'objet de marchés publics et des actions faisant l'objet de subventions directes.

Cas particulier des **contrats de professionnalisation** : l'action de formation prévue dans le contrat est mise en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, et est prise en charge financièrement par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) au titre de la professionnalisation et du DIF.

La rémunération des stagiaires et les aides

Les demandeurs d'emploi indemnisés par le régime d'assurance chômage et participant à une action de formation prescrite par l'ANPE dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi **continuent de percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi** (qui prend alors le nom d'ARE-formation, AREF), dans la limite de la durée des droits.

Ils peuvent également bénéficier **d'aides individuelles** (frais d'inscription ou de dossier, frais de transport, de restauration ou d'hébergement) sous certaines conditions de nature et de durée de la formation.

Il est à noter que la question du versement de l'AREF et des aides individuelles par les ASSEDIC est indépendante de celle du financement des actions de formation. Ainsi, en 2006, 42% des bénéficiaires de l'AREF ont suivi une formation financée par les Régions et 23,6% une formation financée directement par les Assedic⁴⁷.

Les demandeurs d'emploi qui ne relèvent plus du régime d'assurance-chômage et qui entrent dans une action de formation bénéficient d'une **rémunération de l'Etat ou de la Région** (en fonction du financeur du stage) en tant que « stagiaire de la formation professionnelle », dès lors que leur stage est agréé par le Préfet de Région ou de Département ou le Président du Conseil régional, sur des critères de nature et de durée du stage. Le montant de la rémunération dépend de la situation du stagiaire à l'entrée dans l'action (âge, situation familiale, périodes d'activité au cours des mois précédents...) ⁴⁸.

Des **aides forfaitaires au transport et à l'hébergement** peuvent compléter cette rémunération sous certaines conditions. En revanche, les éventuels frais d'inscription ou de dossier sont normalement à la charge du stagiaire.

Les personnes en contrat de professionnalisation sont **rémunérées par leur employeur** dans des conditions qui varient en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.⁴⁹ Il est à noter que ces salaires sont exonérés de cotisations patronales jusqu'au SMIC lorsque le contrat est conclu avec un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

⁴⁷ Source : DARES (jaune annexé au PLF 2008)

⁴⁸ Le montant le plus fréquent est de 652,02 euros par mois.

⁴⁹ Les jeunes de moins de 21 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à 55% du SMIC (65% s'ils sont titulaires d'une qualification au moins équivalente à celle d'un bac pro), ceux de moins de 26 ans une rémunération qui ne peut être inférieure à 70% du SMIC (80% s'ils sont titulaires d'une qualification au moins équivalente à celle d'un bac pro), les plus de 26 ans perçoivent une rémunération au moins égale au SMIC.

2.4 Formations sanitaires et sociales : une compétence étendue des Régions

Depuis 2005, suite à la loi du 13 août 2004, les Régions disposent de compétences étendues concernant ces formations :

- elles fixent les orientations de développement de l'offre au travers du schéma des formations sanitaires et sociales, « déclinaison sectorielle » du PRDFP ;
- elles autorisent la création, agrèent et financent le fonctionnement et l'équipement des écoles et instituts de formation des formations paramédicales et de sages-femmes⁵⁰ ;
- elles agrèent les établissements dispensant des formations sociales initiales et assurent le financement de ces formations ; par ailleurs, elles « participent à leurs dépenses d'investissement, d'entretien et de fonctionnement des locaux » ;
- elles sont responsables de l'attribution des bourses aux étudiants des formations sanitaires et sociales.

L'ampleur du financement régional varie néanmoins selon les formations, notamment en fonction du niveau des droits d'inscription et/ou de scolarité exigés des étudiants qui sont très disparates d'une formation à l'autre.

De manière générale, l'Etat reste responsable de la qualité pédagogique (il contrôle notamment le respect des programmes) et de la délivrance des diplômes.

⁵⁰ Ces dépenses étaient auparavant prises en charge par les caisses d'assurance maladie des régimes obligatoires de base pour les instituts de formation intégrés à des établissements de santé et par l'Etat pour les instituts autonomes

Par ailleurs, pour les formations sanitaires, il fixe un numerus clausus au plan national et le décline à l'échelle régionale, chaque Région répartissant ensuite ce nombre entre établissements de formation.

Pour les formations sociales, le nombre de places ouvertes est déterminé par l'agrément des établissements.

2.5 Formation continue des actifs occupés : une compétence limitée des Régions

La formation professionnelle continue des actifs occupés fait pleinement partie du champ de la négociation collective entre partenaires sociaux, au niveau des branches professionnelles et des entreprises.

La programmation des actions de formation appartient néanmoins à l'employeur pour les dispositifs à son initiative (plan de formation d'entreprise, éventuellement période de professionnalisation). Pour les dispositifs à l'initiative du salarié (période de professionnalisation, DIF, CIF), on ne peut parler stricto sensu d'une compétence structurée de définition de l'offre, chaque organisme de formation définissant librement son offre de service proposée sur le marché concurrentiel.

La prise en charge des frais de formation incombe aux entreprises, assujetties à une obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue des salariés.

Obligations des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle des salariés (en % de la masse salariale brute de l'ensemble des salariés, sauf mention contraire)

	< 10 salariés	10 à 19 salariés	>= 20 salariés
Au titre du plan de formation	0,4 %	0,9 %	0,9 %
Au titre des congés de formation (dont CIF)			0,2 %
Au titre de la professionnalisation ⁵¹ et du DIF	0,15 %	0,15 %	0,5 %
<i>Total pour les salariés en CDI</i>	<i>0,55 %</i>	<i>1,05 %</i>	<i>1,6 %</i>
Au titre du CIF des salariés en CDD	1 % (MS brute salariés en CDD)		

Ces fonds sont perçus par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), institutions paritaires agréées par l'Etat pour collecter les fonds des entreprises et être leur intermédiaire pour le montage et le financement des actions de formation relevant du plan de formation, du CIF ou de la professionnalisation. On distingue :

- les OPCA agréés au titre du plan de formation,
- les OPCA agréés au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du DIF,
- les OPCA agréés au titre du CIF (41 OPACIF), qui collectent également la contribution due par les entreprises pour les salariés en CDD, et dont les FONGECIF (un par région) sont le réseau principal. Ces fonds financent les congés de CIF, de bilan de compétence ou de VAE et des actions de formation réalisées dans le cadre du DIF pour les salariés en CDD.

⁵¹ congés et périodes de prof.

La mutualisation est obligatoire pour les entreprises de moins de 10 salariés. En revanche, les entreprises de plus de 10 salariés peuvent déduire certaines dépenses directes de formation de leur obligation au titre du plan de formation. Outre le versement à un OPCA, l'employeur de plus de 10 salariés peut ainsi s'acquitter de sa participation au développement de la formation professionnelle continue par le financement direct d'actions de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Lorsque l'entreprise a cotisé auprès d'un OPCA, celui-ci peut payer directement le prestataire de formation ou rembourser l'entreprise des montants que celle-ci a versé au prestataire.

Les salariés en formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise perçoivent leur rémunération habituelle et les frais de restauration ou d'hébergement sont pris en charge par l'employeur selon les règles appliquées dans l'entreprise pour les missions professionnelles.

Dans le cadre des périodes de professionnalisation, les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération. Si la formation a lieu hors temps de travail, l'employeur doit verser au salarié une allocation de formation dont le montant est égal à 50% de la rémunération nette.

Dans le cadre du DIF, qui se déroule en principe hors temps de travail, le salarié perçoit également de son employeur une allocation égale à 50% de sa rémunération nette. Si la formation a lieu en partie sur le temps de travail, la rémunération est maintenue normalement pour les heures concernées. Les frais de formation sont également à la charge de l'employeur.

Il est à noter que l'ensemble des frais engagés par l'employeur (allocation et frais de formation) sont imputables sur sa participation due l'OPCA.

Dans le cadre du CIF, la rémunération, les frais de formation et les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par l'OPACIF auprès duquel l'entreprise cotise, sur demande du salarié. Selon les cas, l'organisme prend en charge 80% ou 90% du salaire habituel (100% si celui-ci est inférieur à 2 fois le SMIC)⁵²

⁵² Concrètement, la rémunération reste versée par l'employeur, qui se fait rembourser par l'OPACIF.

3 Interlocuteurs rencontrés et base documentaire

Interlocuteurs sollicités

- Jean-Paul Denanot, Président de la Région Limousin, Président de la Commission Formation Professionnelle de l'ARF
- l'ensemble des membres de la Commission Formation Professionnelle de l'ARF

Autres interlocuteurs sollicités directement en Régions :

- Conseil régional d'Alsace : Mme Calderoli-Lotz, vice-présidente ; M. Steven Thénault, directeur général adjoint à l'éducation et la formation ;
- Conseil régional d'Aquitaine : M. Jean-Pierre Dufour, vice-président ; M. Alain de Brugière, délégué régional adjoint formation professionnelle et apprentissage ;
- Conseil régional de Bourgogne : M. Gérard Spéranza, directeur général adjoint à la formation professionnelle, l'apprentissage et l'emploi ;
- Conseil régional de Bretagne : M. Michel Morin, vice-président ; M. Yves Raoul, directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- Conseil régional du Centre : Mme Martine Bryselbout, directrice des formations professionnelles ;
- Conseil régional d'Ile-de-France : M. Nicolas Grivel, directeur de la formation professionnelle ;
- Conseil régional de Languedoc-Roussillon : Mme Maryse Ardit, vice-présidente ; M. Christian Fina, directeur général adjoint ; M. Thomas Delourmel, directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- Conseil régional du Limousin : Mme Claudine Labrunie, vice-présidente ; M. Laurent Lacour, directeur de la formation professionnelle et de

l'apprentissage ; Mme Arlette Béguin-Sortet, directrice adjointe de l'enseignement secondaire, supérieur et de la recherche ;

- Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais : Mme Hafida Elbaz, directrice de la formation permanente ;
- Conseil régional des Pays-de-la-Loire : M. Patrick Cotrel, vice-président ; M. Jérôme Giudicelli, directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- Conseil régional de Poitou-Charentes : M. Daniel Opic, vice-président ; Mme Sylvie Petitjean directrice générale adjointe à l'éducation et la formation ;
- Conseil régional de Provence-Alpes-Côte d'Azur : Mme Pascale Gérard, présidente de la commission formation continue et apprentissage ; M. Michel Isnel, directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
- Conseil régional d'Auvergne : M. Jean-Marie Callois, directeur de la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- Conseil régional de Basse-Normandie : Mme Pascale Calandot, directrice de l'emploi, la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- Conseil régional de Champagne : M. Bernard Bobot, directeur de la formation professionnelle ;
- Collectivité territoriale de Corse : M. Frédéric Petrucci, directeur de la formation, l'enseignement et la recherche ;
- Conseil régional de Franche-Comté : Mme Pascale Schmidt, directrice de la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- Conseil régional de Guadeloupe : M. Hugues Magloire, directeur de l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle ;
- Conseil régional de Guyane : Mme Lucie Blèzes, directrice de la formation et l'apprentissage ;

- Conseil régional de Haute-Normandie : Mme Joëlle Quillien, directrice de la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- Conseil régional de Lorraine : M. Jean Salque, directeur de la mission apprentissage, formation, insertion, transition et éducation ;
- Conseil régional de Martinique : Mme Catherine Delbé-Mongin, responsable du service de la formation professionnelle ;
- Conseil régional de Midi-Pyrénées : Mme Brigitte Geoffriault,, directrice de la formation professionnelle et l'apprentissage ;
- Conseil régional de Picardie : M. Frédéric Leprêtre, directeur de la formation et l'apprentissage ;
- Conseil régional de Rhône-Alpes : Mme Catherine Nasser, directrice de la formation professionnelle continue.

Coordination de l'étude au sein de l'ARF

- Anne Wintrebert, Déléguée Développement économique et cohésion sociale

Réalisation de l'étude : MENSIA Conseil

- Emmanuel Verdier, Directeur associé
- Christian Viet, Directeur de mission
- Grégoire Leclerc, consultant

avec la participation de DKRC

- Danielle Kaisergruber, Directrice



Principales sources documentaires externes utilisées

- Rapport au Premier Ministre de Gérard Lindeperg, « Les acteurs de la formation professionnelle : pour une nouvelle donne », septembre 1999
- Rapport d'information de Roger Karoutchi, au nom de l'Observatoire de la décentralisation du Sénat, sur la décentralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, juillet 2005
- Rapport DGEFP "premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle", octobre 2006
- Rapport de la mission commune d'information du Sénat sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, présidée par Jean-Claude Carle, juillet 2007
- Rapport du groupe multipartite sur la formation professionnelle, présidé par Pierre Ferracci, juillet 2008 ; contributions d'acteurs
- Rapport de la Cour des Comptes, « La formation professionnelle tout au long de la vie », septembre 2008
- Annexe "formation professionnelle" au projet de loi de finances pour 2008
- Evaluation de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle
- Travaux du Conseil d'Orientation sur l'Emploi sur la formation professionnelle, avril 2008 ; contribution du Centre d'Analyse Stratégique
- Publications du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPILV)
- Revue "Actualité de la formation permanente" de Centre Inffo, (notamment N° 211 Quelle efficacité de la formation)
- Données, documents et synthèses publiées par la DARES

4 Sigles utilisés

ADEC : action de développement des emplois et des compétences

AFF : allocation de fin de formation

AFPA : association pour la formation professionnelle des adultes

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

AIO : accueil, information, orientation

ANI : accord national interprofessionnel

APP : atelier pédagogique personnalisé

AREF : allocation de retour à l'emploi-formation

BEP : brevet d'études professionnelles

BTS : brevet de technicien supérieur

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CARIF : centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation

CCREFP : comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

CDA : contribution au développement de l'apprentissage

CFA : centre de formation d'apprentis

CIF : congé individuel de formation

CIO : centre d'information et d'orientation

CI-RMA : contrat d'insertion – revenu minimum d'activité

CNAM : conservatoire national des arts et métiers

COM : contrat d'objectifs et de moyens

COREF : comité régional de l'emploi et de la formation professionnelle

COT : contrat d'objectifs territorial

CPER : contrat de projets Etat-Région

CPNE : commission paritaire nationale de l'emploi (des branches professionnelles)

CQP : certificat de qualification professionnelle

CRE : conseil régional de l'emploi

DARES : direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail

DDFPA : dotation de décentralisation de la formation professionnelle et de l'apprentissage

DGD : dotation générale de décentralisation

DIF : droit individuel à la formation

DUT : diplôme universitaire de technologie

EDEC : engagement de développement des emplois et des compétences

EPCI : établissement public de coopération intercommunale

FFP : fédération de la formation professionnelle

FONGECIF : fonds de gestion du congé individuel de formation

FNDMA : fonds national pour le développement et la modernisation de l'apprentissage

FNPTA : fonds national de péréquation de la taxe d'apprentissage

GIP : groupement d'intérêt public

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

IAE : insertion par l'activité économique

ICF : indemnité compensatrice forfaitaire

IUT : institut universitaire de technologie

MDE : maison de l'emploi

MEF : maison de l'emploi et de la formation

OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

OPACIF : organisme paritaire collecteur agréé au titre du congé individuel de formation

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

OREF : observatoire régional emploi-formation

PRDFP(J) : plan régional de développement des formations professionnelles (des jeunes)

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

RSA : revenu de solidarité active

SIEG : service d'intérêt économique général

SOP : service d'orientation professionnelle de l'AFPA

SPE : service public de l'emploi

SSIG : service social d'intérêt général

TOS : personnels techniciens, ouvriers et de service

VAE : validation des acquis de l'expérience