



CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

ORIENTATIONS

ACTIONS

DIAGNOSTIC

CPRDFP

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL
DE DÉVELOPPEMENT
DES FORMATIONS
PROFESSIONNELLES

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

ENTRE

La Région représentée par Alain Le Vern, Président de la Région
Haute-Normandie
d’une part,

ET

- L’État représenté par Rémi Caron, Préfet de la région Haute Normandie
 - Madame le Recteur de l’Académie de Rouen, Marie Danièle Campion,
 - Monsieur le Directeur régional de l’Alimentation, de l’Agriculture et de la Forêt, Philippe Schnäbele,
 - Monsieur le Directeur interrégional de la Mer, Laurent Courcol,
 - Monsieur le Directeur régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, Jacques Murat
- d’autre part,**

Vu la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 fixant les modalités d’élaboration du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles,

Vu l’avis favorable du Comité de coordination régional de l’emploi et de la formation professionnelle en date du 28 mars 2011,

Vu l’avis du Conseil économique, social, environnemental régional en date du 9 mai 2011,

Vu la délibération du Conseil régional en date du 16 mai 2011 approuvant le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles qui lui était soumis, et autorisant le Président à signer le contrat

Les Départements de l’Eure et de la Seine Maritime consultés,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Le présent contrat définit les orientations stratégiques que les signataires s’engagent à poursuivre sur la durée de sa validité telle que définie par la loi, soit au 1^{er} juin de l’année civile suivant les prochaines élections régionales.

Il se compose des cinq orientations stratégiques suivantes :

- Capitaliser l’expression des besoins économiques
- L’accueil, information, orientation au service du rapprochement entre demande sociale et demande économique
- Des réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes
- Actualisation du schéma des formations sanitaires et sociales
- L’observation au service des décideurs

Article 2

Le contrat, son suivi et son évaluation seront assurés conformément aux modalités prévues consacrée à la comitologie et l’animation. Il donnera lieu à des conventions annuelles d’application entre les partenaires concernés pour préciser la programmation des actions de formation chacun dans son domaine de compétence.

Rouen, le

Le Préfet de la Région Haute-Normandie Rémi Caron	
Le Président de la Région Haute-Normandie Alain Le Vern	
Le Recteur de l’Académie de Rouen Marie Danièle Campion	
Le Directeur Régional de l’Alimentation de l’Agriculture et de la Forêt Philippe Schnäbele	
Le Directeur interrégional de la Mer Laurent Courcol	
Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale Jacques Murat	

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	9
1. CADRAGE JURIDIQUE	10
2. LES « ENSEIGNEMENTS » DU PRDF 2006-2011	11
3. L'ARTICULATION AVEC D'AUTRES DOCUMENTS RÉGIONAUX	13
4. LES PRINCIPAUX ENJEUX DU CPRDF	15
5. LA MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION RETENUE : LE PRINCIPE D'UNE CO-CONSTRUCTION	17
5.1. Une élaboration au sein du CCREFP	17
5.2. Un diagnostic confié au CREFOR	18
SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL	19
1. LA POPULATION	21
2. LES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES	23
2.1. Un tissu industriel dense, une économie de services moteurs de l'emploi régional	23
2.2. Des emplois sous influence des centres de décisions extérieurs	26
2.3. Une économie fortement impactée par la crise de 2009	26
3. LES RESSOURCES HUMAINES	28
3.1. L'évolution des niveaux de formation	28
3.2. L'évolution des métiers	30
3.3. Le vieillissement des actifs	32
4. RENVOI AU DIAGNOSTIC PAR TERRITOIRE ET PAR MÉTIER	35
ORIENTATIONS	37
1. CAPITALISER L'EXPRESSION DES BESOINS ÉCONOMIQUES	40
1.1. Capter les besoins, être à l'écoute, capitaliser	41
1.2. Des actions opérationnelles à mettre en œuvre	47
2. L'ACCUEIL INFORMATION ORIENTATION (AIO) AU SERVICE DU RAPPROCHEMENT ENTRE DEMANDE SOCIALE ET DEMANDE ÉCONOMIQUE	49
2.1. La multiplicité des acteurs de l'AIO : la fédération des réseaux	50
2.2. L'AIO et la relation emploi formation	52
2.3. Des actions opérationnelles à mettre en œuvre	53
3. DES RÉPONSES APPROPRIÉES AUX BESOINS DE TOUS LES PUBLICS JEUNES ET ADULTES	55
3.1. Les objectifs majeurs à atteindre pour la formation des jeunes et des adultes	55
3.2. Les solutions « formation » des jeunes et des adultes	59
3.3. Des actions opérationnelles à mettre en œuvre	64

4. ACTUALISATION DU SCHÉMA DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES	71
4.1. Les thématiques retenues pour l'actualisation du Schéma	71
4.2. Les problématiques soulevées par les employeurs	75
4.3. Les modalités opérationnelles de mise en œuvre	76
5. L'OBSERVATION AU SERVICE DES DÉCIDEURS	77
5.1. L'observation : priorités à trois chantiers	77
5.2. Des modalités opérationnelles de mise en œuvre de l'observation	80
FICHES ACTIONS	83
FICHE 1 L'expression des besoins par les acteurs professionnels	85
FICHE 2 L'accueil information orientation - AIO	87
FICHE 3 L'apprentissage	89
FICHE 4 Une qualification pour tous les jeunes	91
FICHE 5 Le développement de la VAE	93
FICHE 6 La gouvernance de la formation professionnelle continue	95
FICHE 7 Organiser l'observation pour ajuster l'offre de formations sanitaires et sociales	97
FICHE 8 Les orientations régionales pour les formations sociales	99
FICHE 9 Le CREFOR : expert du cprdf auprès des décideurs	101
FICHE 10 La place des territoires dans l'approche emploi-formation	103
COMITOLOGIE ET ANIMATION	105
1. LES INSTANCES DE LA COMITOLOGIE DU CPRDF	107
1.1. Le CCREFP	107
1.2. Les signataires	108
1.3. Les partenaires extérieurs	109
2. LE PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DU CPRDF	110
2.1. Description schématique du processus	110
2.2. Le calendrier annuel	111
2.3. Les conventions annuelles d'application	111
ANNEXES	113
1. CADRAGE ET RÉFÉRENCES JURIDIQUES	114
2. LEXIQUE DES SIGLES UTILISÉS	118
3. RÉFÉRENCE AUX DOCUMENTS CITÉS	119

1. PRÉAMBULE



1. CADRAGE JURIDIQUE

La loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, fixe, en son article 57, les modalités d'élaboration et d'adoption du **Contrat de Plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF)**.

Ce contrat de plan État / Région succède à la précédente génération des Plans régionaux de développement des formations professionnelles (PRDF) élaborés par les Régions selon les dispositions de la loi 2004-89 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. Tout en réaffirmant le rôle pilote des Régions en matière de formation professionnelle, la loi du 24 novembre 2009 introduit des modifications substantielles portant sur les conditions partenariales de son élaboration, ses modalités d'adoption, de suivi et d'évaluation :

- il s'agit désormais d'un « *contrat de plan régional signé par le Président du Conseil régional au nom de la Région..., par le représentant de l'État dans la région au nom de l'État et par l'autorité académique,* »
- sa signature intervient après adoption par l'assemblée régionale, au 1er semestre 2011 selon les termes de la loi, et après consultation des départements,
- il est « élaboré par la Région au sein du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle » (CCREFP),
- le CCREFP assure le « suivi et l'évaluation de ce contrat de plan » qui couvre la durée de la mandature régionale.

La portée générale du Plan et son objet demeurent en revanche inchangés : « *le Contrat de Plan régional de développement des formations professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer 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 d'information et de formation 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. »

Le cadre d'élaboration du CPRDF a donc été adapté à ce nouveau contexte pour aboutir à une analyse partagée entre les signataires :

- du diagnostic et de l'analyse des enjeux en termes d'emplois et de compétences pour la Haute Normandie,

- de la définition d'orientations stratégiques en matière de formation professionnelle,
- de la détermination d'une méthodologie organisant la vie du contrat, son suivi et son évaluation et lui assurant un caractère opérationnel.

2. LES « ENSEIGNEMENTS » DU PRDF 2006-2011

La démarche qui a présidé à l'élaboration et à l'animation du PRDF par la Région en 2006 reposait sur une volonté d'association des partenaires à la mise en œuvre des axes politiques et aux décisions portant sur l'évolution de la carte des formations toutes voies confondues.

Ainsi, la Région animait seule les instances du PRDF mais dans un cadre partenarial élargi incluant les partenaires sociaux, jusqu'au comité directeur où elle partageait alors la décision avec les autorités académiques.

Un schéma d'animation annuelle a permis d'imprimer un rythme de travail aux comités de Suivi (consultatif) et Directeur (décisionnel) adossé à des phases d'observation des éléments du contexte économique et social, de partage de cette observation et de discussion avec les acteurs socio-économiques, des territoires, et de la formation.

Des pratiques de dialogue et une matière riche sur l'observation de la relation emploi formation au service des décideurs ont ainsi été constituées, et le CPRDF prend utilement appui sur l'existant et les acquis du PRDF qui s'achève :

Tout d'abord, la matière recueillie par le CREFOR pour constituer « l'outillage PRDF » avec une entrée par famille de métiers (par GFE), et une entrée par territoire (autour de 7 « zones PRDF »), a été partagée avec les branches professionnelles dans le cadre des onze Contrats d'Objectifs existant, avec les acteurs de la formation et des territoires dans le cadre des réunions d'animation territoriale annuelles, et éclaire depuis 2008 les décisions.

Si les modalités d'échange autour de la relation emploi formation ont fait la preuve de leur utilité incontestée, l'objectif visé par les partenaires du CPRDF est d'accroître la pertinence de ces deux moments de rencontre pour qu'ils traduisent au mieux les réalités du contexte économique et de l'emploi régional, l'expression prospective des besoins en qualification, et constituent parmi d'autres des temps forts de l'aide à la décision.

Dans un second temps, les « fiches actions » de l'actuel PRDF ont fait l'objet d'un bilan partagé en Comité directeur fin 2009 et mi 2010 avant le lancement des travaux du CPRDF.

- il a mis en lumière certains résultats atteints lorsqu'ils étaient mesurables ; il a aussi révélé la difficulté de l'exercice : l'objectif visé par les partenaires du CPRDF est donc de renforcer leur capacité à évaluer les actions, avec des indicateurs choisis, lisibles, opérationnels sur la durée du contrat,
- il a aussi permis d'identifier des pistes de progrès ou de nouveaux enjeux qui ont été revisités à la lueur des éléments de contexte intervenus depuis 2006 dans les domaines socio économique, démographique, institutionnel, législatif, notamment ceux introduits par les dispositions de la loi du 24 novembre 2009. Ces pistes ont constitué un point d'ancrage pour la définition des orientations prioritaires du CPRDF en matière de formation professionnelle.

En dernier lieu, les partenaires ont opté pour conserver le principe :

- d'un document de cadrage, le CPRDF désormais contractuel, définissant d'une part, des axes stratégiques de portée pluriannuelle, assorti de « fiches actions » à caractère plus opérationnel, et d'autre part, les instances consultatives et décisionnelles ainsi qu'une méthodologie partagée d'organisation de la vie du contrat,
- d'une animation annuelle assurant le caractère dynamique du contrat dans ses deux principales composantes que sont la mise en œuvre des axes politiques d'une part, l'adaptation de la carte des formations d'autre part, qui se traduira par des conventions annuelles d'application précisant pour l'État et la Région, et pour Pôle emploi pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi, la programmation et le financement des actions de formation professionnelle.

Ces modalités d'animation seront adaptées pour introduire les missions de suivi et d'évaluation désormais dévolues au CCREFP dans le respect des termes de la loi.

3. L'ARTICULATION AVEC D'AUTRES DOCUMENTS RÉGIONAUX

La Région a décidé de conduire simultanément l'élaboration du CPRDF et du Contrat Régional de Développement Économique (CRDE), car la formation et l'économie sont au cœur du développement régional : il ne peut y avoir de territoire dynamique sans une ressource humaine capable d'accompagner et d'anticiper les mutations économiques.

Le CRDE élaboré par la Région Haute-Normandie porte sur des enjeux de développement économique du territoire pour partie croisés avec ceux du CPRDF en matière de qualification de la ressource humaine et d'adaptation aux besoins actuels et émergents de l'économie régionale.

Il a pour ambition d'accompagner la nécessaire mutation de notre économie notamment dans le domaine industriel et agricole, de faire de la Haute Normandie un pôle de référence sur les énergies, point d'appui de la montée en gamme de l'ensemble de l'économie régionale, de renforcer la compétitivité et l'attractivité du territoire pour les dix prochaines années, de favoriser le maintien et la création d'emplois sur le long terme en développant et soutenant l'esprit d'entreprise.

Le CPRDF s'inscrit dans le cadre plus global du SRADT Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire de la Région Haute-Normandie, document adopté en 2006 fixant les orientations stratégiques pour le territoire régional à l'horizon 2015, à partir duquel les différents schémas régionaux se déclinent. Son axe 1 est consacré à la formation, première compétence régionale, et place l'individu et son épanouissement au cœur du processus de formation. Il vise l'amélioration du niveau global des connaissances, des qualifications, l'adaptation de l'appareil de formation en réponse à l'évolution des métiers et aux besoins des secteurs porteurs d'emploi, dans un souci d'équité territoriale d'accès à la formation. Il a réaffirmé les enjeux du PRDF et constitué un cadre pour l'adoption de deux autres schémas portant sur la formation :

Le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales adopté en octobre 2008 par la Région Haute-Normandie, suite au transfert de compétence en matière de formation sanitaires et sociales, vise une évolution réaliste de la carte des formations dans un secteur promis à un fort développement, l'amélioration de la qualité de l'offre de formation et des conditions de vie des étudiants, ainsi que l'attractivité du territoire haut-normand pour faire face aux difficultés qu'il connaît en terme de démographie des professionnels du secteur sanitaire et social.

Ce Schéma est inscrit dans le périmètre d'intervention du CPRDF.

Le Schéma Prévisionnel des Formations SPF 2010-2015 adopté en décembre 2009 par la Région Haute-Normandie, porte sur le champ des formations initiales sous statut scolaire publiques et privées sous contrat, générales, technologiques et professionnelles. Construit en étroite partenariat avec les autorités académiques et les Départements, il vise à garantir sur la durée la cohérence des décisions des différents acteurs qui œuvrent pour la réussite éducative de l'élève et l'organisation de l'offre de formation sur le territoire haut normand. Il s'inscrit dans un objectif d'élévation des niveaux de qualification, de mise en cohérence des formations générales, technologiques et professionnelles, en lien avec les évolutions démographiques et le développement économique et social, et se veut un outil dédié aux élèves qui met les capacités d'interventions de chaque institution, État ou Collectivité, au service de l'enjeu de la réussite.

Enfin, les partenaires associés au CPRDF ont conduit des réflexions sur leur domaine de compétence respectif qui se traduisent par des documents d'orientations pluriannuelles dont les enjeux croisent pour partie ceux du CPRDF.

Le projet académique triennal 2010-2013 de l'Académie de Rouen, de l'école primaire au supérieur, a trois principales ambitions : garantir à tous les élèves une formation suffisante, avec la mise en œuvre d'un socle commun dans la scolarité obligatoire, élever le niveau de qualification d'élèves scolarisés ou d'adultes en formation continue et en VAE dans les parcours de formation vers l'enseignement supérieur, encourager les partenariats économiques, culturels, à l'international, avec l'enseignement supérieur, et avec les familles.

Le Projet Régional de l'Enseignement Agricole PREA¹ 2011-2014 de la DRAAF Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt, porte sur le champ de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles toutes voies de formation confondues. Il a une double ambition : garantir au public une qualification par des formations efficaces et des parcours de formation innovants, en s'appuyant sur un pilotage pédagogique renforcé, en réseau, doté d'outils de mesure et de capitalisation des expériences, ainsi que construire des dispositifs en partenariat avec les professionnels et à l'écoute des territoires pour une insertion réussie.

Ces deux projets ont en commun, outre les enjeux propres à la qualification des publics, d'être déclinés par les autorités académiques à partir d'orientations nationales de leur ministère de tutelle, et de guider et accompagner les équipes pédagogiques dans la construction de leur projet d'établissement.

¹ Validé le 10 février 2011 en CTPR comité technique paritaire régional de l'enseignement agricole, soumis au Comité Régional de l'Enseignement Agricole CREA le 29 mars 2011

Le CPRDF s'articule aussi avec des actions engagées par l'État, la Région et les partenaires sociaux de la région dans le cadre des Accords de Développement de l'Emploi et des Compétences (ADEC) qui visent, à partir d'un diagnostic partagé, la mise en œuvre de politiques de ressources humaines dans les branches et secteurs professionnels ou au niveau d'un territoire. Ces accords au nombre d'une vingtaine en 2011 concourent à la sécurisation des parcours professionnels par la reconnaissance et le développement des compétences des salariés et l'anticipation des mutations économiques au niveau d'un bassin d'emploi (GPEC Territoriale).

Parmi ces branches et secteurs professionnels, quatre ont été retenus dans le contrat de projet 2007-2013 pour bénéficier d'un accompagnement renforcé et continu. Il s'agit de l'automobile, de la logistique, du verre et de l'électricité-électronique. Le secteur de l'énergie sera prochainement ajouté à cette liste.

4. LES PRINCIPAUX ENJEUX DU CPRDF

De par sa dimension contractuelle, ses modalités d'élaboration, de suivi et d'évaluation au sein du CCREFP coprésidé par l'État – DIRECCTE et la Région, ou encore l'introduction d'un partenariat avec Pôle emploi, la clé d'entrée « économie et emploi » prend une dimension nouvelle au sein du CPRDF. Chacun des partenaires déploie les interventions appropriées à ses propres objectifs dans le cadre de ses compétences et selon ses modalités d'action ; néanmoins les signataires du CPRDF se retrouvent autour d'un objet commun : celui de la formation des femmes et des hommes qui composent la ressource humaine d'aujourd'hui et de demain.

Forts des enseignements de leurs travaux communs, des réflexions qui les ont menés à établir leurs projets d'action pluriannuels, éclairés dans leur réflexion par les éléments de diagnostic caractérisant la population, l'économie, l'activité et l'emploi, les qualifications en Haute Normandie, ils ont ainsi dégagé des enjeux partagés qui guident l'ensemble des orientations stratégiques qu'ils proposent de mener en commun au travers de ce contrat.

Le premier enjeu réside dans la rencontre de deux types de demandes : celle des publics à former, d'une part, celle des employeurs d'autre part. Les réponses « formation » qui s'adressent à l'ensemble des parties prenantes de la relation emploi / formation se doivent d'intégrer une double entrée.

Les individus sont porteurs d'aspirations personnelles et expriment une « demande sociale » dont il convient de tenir compte. Il s'agit d'assurer que leur formation réponde à ces aspirations tout en les menant vers l'insertion professionnelle, et en particulier :

- de leur garantir l'accès et la réussite dans leurs différents parcours : des parcours d'orientation, de formation professionnelle, jusqu'aux parcours d'insertion en emploi, puis d'évolution professionnelle,
- d'offrir cette garantie à tous les publics, quel qu'ils soient, qu'ils soient éloignés de l'emploi, en emploi, en situation intermédiaire, jeunes ou adultes,
- d'offrir cette garantie tout au long de la vie.

Pour les employeurs, il s'agit d'accompagner les mutations qu'ils doivent engager pour renforcer leur compétitivité, maintenir et créer des emplois, et en particulier :

- de leur garantir d'être à l'écoute de leurs besoins en compétences,
- de prendre en compte la temporalité différenciée de ces besoins,
- de prendre en compte leur capacité à former et d'accompagner le cas échéant leurs démarches.

Le second enjeu réside dans la capacité à cibler et optimiser les actions entreprises entre les signataires du Contrat et leurs partenaires afin que les réponses « formation » couvrent le spectre élargi des demandes exprimées. De la rencontre des partenaires du CPRDF doit pouvoir émerger une capacité commune à trouver des solutions « formation » pour les situations qui ne sont pas prises en compte par les dispositifs existants, et à combler les manques.

Le troisième enjeu réside dans la mise en commun et la capitalisation des outils d'observation, de prospective et d'évaluation qui guideront l'action des signataires. Chacun dispose aujourd'hui d'outils pertinents mais leur capitalisation et la mise en perspective des productions est nécessaire : elles doivent permettre de conforter la connaissance partagée des mécanismes complexes qui sont à l'œuvre dans la conduite et la réussite de parcours d'orientation, de formation et d'insertion, et dans la relation emploi formation. Elles contribueront également à mettre en lumière dans quelle mesure l'action contractualisée et concertée des partenaires a contribué à l'atteinte des objectifs.

5.

LA MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION RETENUE :

LE PRINCIPE D'UNE CO-CONSTRUCTION

La Région a lancé les travaux d'élaboration du CPRDF en août 2010 en accord avec les services de l'État afin de le signer dans un délai compatible avec le calendrier fixé par la loi.

5.1. UNE ÉLABORATION AU SEIN DU CCREFP

Le CCREFP est le cadre institutionnel au sein duquel la Région élabore le CPRDF.

La composition du CCREFP s'apparente largement au cadre partenarial qui était établi jusqu'alors au sein du Comité de Suivi du PRDF : sous la coprésidence du Préfet et du Président de Région, le CCREFP regroupe sept membres pour chacun des quatre « collèges » suivants : la Région, l'État (Préfet, Recteur, DIRECCTE, DRJSCS, DRAAF, ARS), les organisations syndicales de salariés (CGT CFDT CGT/FO CFTC CFE/CGC FSU UNSA), les organisations d'employeurs (UPA, CGPME, FRSEA, MEDEF, les trois chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie, de métiers), ainsi que le Président du CESER.

Le CCREFP, renouvelé dans sa composition suite aux élections régionales, s'est réuni en séance plénière en septembre 2010 pour adapter son mode fonctionnement et permettre l'organisation de la concertation prévue par la loi. Les commissions internes sont désormais au nombre de trois :

- commission « CPRDF », présidée par la Région, se substituant à deux anciennes commissions qu'elle présidait (Formation des demandeurs d'emploi, et Formation en alternance),
- commission « VAE », présidée par l'État,
- commission « Formation des salariés », présidée par les partenaires sociaux.

Il s'est réuni à nouveau mi-novembre pour déterminer les thèmes de réflexion à aborder et les modalités des travaux de la Commission « CPRDF », auxquels ont été associés les partenaires extérieurs prévus par la loi : Pôle emploi et les organismes de formation.

La Commission a précisé dès fin novembre le contour des thématiques de réflexion pour l'élaboration des orientations du CPRDF et a réuni douze ateliers qui ont largement mobilisé les membres du CCREFP et les partenaires extérieurs invités à y participer (400 participations cumulées réparties sur 24 séances de travail). Les thèmes étaient les suivants :

- **Axe 1 - Construction des parcours des publics en formation professionnelle tout au long de la vie**
 - 1.1. AIO accueil information orientation,
 - 1.2. Accès, maintien et retour à l'emploi,
 - 1.3. VAE.
- **Axe 2 - Gouvernance et cohérence entre dispositifs de formation**
 - 2.1. Cohérence entre voies de formation professionnelle tout au long de la vie,
 - 2.2. Gouvernance des dispositifs de formation professionnelle continue,
 - 2.3. Cohérence dans l'offre de formation supérieure,
 - 2.4. Schéma de l'apprentissage,
 - 2.5. Schéma des formations sanitaires et sociales.
- **Axe 3 - Méthodologie : l'accompagnement de la vie du CPRDF**
 - 3.1. Outils,
 - 3.2. Territoires,
 - 3.3. Comitologie et animation.

5.2. UN DIAGNOSTIC CONFIE AU CREFOR

Le diagnostic doit guider les orientations en matière de développement des formations professionnelles à partir « d'une analyse des besoins en terme d'emplois et de compétences par bassin d'emploi » : la matière recueillie par le CREFOR pour constituer l'outil PRDF jusqu'à ce jour a servi de base à ce travail qui a pu être enrichi par des éléments clé de l'état des lieux de la situation économique dressé par les services de l'État, et du diagnostic CRDE. Cette matière est partagée annuellement par les branches et les territoires depuis 2008, et propose un spectre d'analyse large de la relation emploi/formation, compatible avec les enjeux d'un contrat d'une durée de 5 ans.

L'ensemble de ces travaux a été restitué en séance plénière du CCREFP le 24 janvier 2011.

2. SYNTHÈSE

DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL TERRITOIRES / MÉTIERS



© DAVID MORGANTI - RÉGION HAUTE-NORMANDIE

La finalité du diagnostic « CPRDF » réalisé par le CREFOR repose sur la mise en exergue des faits marquants et des éléments structurants et porteurs d'enjeux de la relation emploi formation sur les territoires haut-normands et dans les principales familles de métiers. Son objectif est l'appropriation par les acteurs d'une lecture partagée des territoires et des métiers, balisant l'analyse et invitant à poursuivre la réflexion.

Celui-ci a été rédigé notamment sur la base d'éléments produits et recueillis depuis 2008 au cours des animations avec les branches et les territoires portant sur l'outillage PRDF. Il intègre, par l'expertise qu'il en a, une capitalisation de la plupart des travaux que le CREFOR a mené depuis ces dernières années (études GFE, cahiers sectoriels, portraits de territoire...) implicitement associés à l'analyse. Par ailleurs, des données complémentaires issues de productions récemment réalisées ont été portées à l'analyse lorsque cela présentait une réelle valeur ajoutée.

Sont présentés ci-après les principaux éléments de synthèse issu du diagnostic « CPRDF », auquel il conviendra de se référer pour des observations et analyses plus détaillées, ainsi que de documents publiés sur ce sujet, notamment sur le travail du cabinet Ernst & Young réalisé dans le cadre de la mise en œuvre du Contrat régional de développement économique CRDE, ainsi que sur les échanges relevés dans les ateliers territoriaux des Assises régionales de l'économie, de l'innovation et de l'industrie. Cette synthèse a pour objectif de présenter de façon générale les caractéristiques structurelles de la région Haute-Normandie et ce qui fait l'identité du territoire en matière de population et d'emploi (spécificités, évolution, qualification etc...) pour une appropriation de données de contexte et de cadrage.

1. LA POPULATION

La Haute-Normandie est peuplée de 1 822 000 habitants (estimation 1^{er} janvier 2009) qui constituent 2,8 % de la population française et se répartissent pour les deux tiers dans le département de Seine-Maritime et un tiers dans de département de l'Eure. Les trois principales agglomérations de Rouen (388 798 habitants en 2006), Le Havre (238 777) et Évreux (77 042) réunissent ensemble près de 40 % de la population régionale.

Par rapport à la France hors région Ile-de-France, la Haute-Normandie se caractérise par une plus forte présence de sa population dans les pôles urbains et les couronnes périurbaines (77,6 % contre 71,8 %) et les espaces multipolarisés¹ (12 % contre 6 %) mais une moindre représentation dans les espaces à dominante rurale.

Avec un taux d'évolution annuelle moyen de 0,2 % (1999-2008) et bien que l'écart de croissance se creuse avec le niveau national, la région parvient à maintenir sa population dans une tendance d'évolution positive. Toutefois, cet excédent est imputable au seul solde naturel tandis que le solde migratoire reste structurellement déficitaire.

La situation est contrastée entre les deux départements : la Seine-Maritime supporte l'ensemble du déficit migratoire tandis que l'Eure reste un département attractif grâce à sa proximité avec l'Ile-de-France.

La Haute-Normandie demeure l'une des régions les plus jeunes de France avec 32,4 % (estimations) de moins de 25 ans en 2008 (contre 31 % pour la France métropolitaine), la situant au troisième rang des régions françaises (hors territoires d'Outre-mer).

D'ici 2040, dans l'hypothèse du maintien des comportements démographiques récents, la population haut-normande devrait continuer d'augmenter pour approcher le seuil des deux millions d'habitants. Le nombre de décès augmentera nécessairement et dans des proportions assez importantes. Celui des naissances, au contraire, devrait diminuer mais en se maintenant à un niveau supérieur au nombre de décès. Le solde naturel resterait alors le seul moteur de la croissance démographique de la Haute-Normandie, les comportements migratoires demeurant déficitaires. La structure par âge de la population changerait considérablement. Les per-

¹ Communes situées hors des aires urbaines dont au moins 40 % de la population résidente ayant un emploi travaille dans plusieurs aires urbaines, sans atteindre ce seuil avec une seule d'entre elles, et qui forment avec elles un ensemble d'un seul tenant.

sonnes âgées de 60 ans ou plus seraient beaucoup plus nombreuses, le nombre des 80 ans ou plus devrait même plus que doubler. Les tranches d'âge plus jeunes, en particulier les 30 - 60 ans, seraient en diminution.

Les taux d'activité des 15-64 ans progressent, passant globalement de 69,4 % en 1999 à 72 % en 2005 et notamment de 62,7 % à 66,9 % pour la population féminine. La Haute-Normandie compte 52,7 % d'actifs et 47,3 % d'actives. Les actifs haut-normands sont un peu plus nombreux en proportion que les actifs nationaux aux premiers âges de la vie active mais moins nombreux aux âges de sortie. La proportion de jeunes actifs chez les hommes est plus importante que chez les femmes tant en région qu'en France métropolitaine. Le constat est identique pour les actifs de 55 ans ou plus.

Les projections de population active (842 630 individus en 2006) selon l'hypothèse tendancielle indiquent que le nombre d'actifs haut-normands reculerait globalement pour atteindre 812 000 individus en 2020. La proportion entre hommes et femmes resterait inchangée. Chez les hommes comme chez les femmes, les projections montrent un reflux de la catégorie des jeunes actifs de 15 à 24 ans (de 13 % à 12,1 %) par rapport à 2006. À l'inverse la catégorie des 25 à 34 ans progresse (de 24,2 % à 24,8 %); cette hausse est plus marquée chez les hommes. Un « creux » démographique apparaît dans la classe d'âge des 35 à 44 ans (de 27,2 % à 24,8 %), dû au déficit de naissances dès 1973. Enfin, la proportion des individus âgés de 55 ans ou plus dans la structure de la population active progresserait, passant de 9,5 % à 11,8 %, soit 16 600 actifs supplémentaires.

L'hypothèse d'une remontée des taux d'activité des actifs les plus âgés modifie de façon significative la structure de la population active. D'une part, l'effectif total de la population active progresserait et pourrait atteindre 858 000 individus, dépassant alors le nombre d'actifs de 2006 (842 630 personnes). D'autre part, la remontée du taux d'activité des actifs âgés de 60 à 64 ans conduirait à une évolution de leur effectif de 9 540 en 2006 à 64 650 en 2020, représentant ainsi 7,5 % du total des actifs en 2020. A contrario, la part des moins de 55 ans diminuerait.

2. LES SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

2.1. UN TISSU INDUSTRIEL DENSE, UNE ÉCONOMIE DE SERVICES MOTEURS DE L'EMPLOI RÉGIONAL

Située en aval de la Seine qui constitue son ossature économique et démographique, la Haute-Normandie est le débouché naturel du Bassin parisien pour accéder à la mer.

Elle est ainsi le pôle majeur d'échanges et d'approvisionnements maritime de la capitale avec le reste du monde, forte notamment de la présence des deux grands ports maritimes du Havre et de Rouen, respectivement classés aux 2èmes et 5ème rangs nationaux.

La Haute-Normandie est une terre « d'histoire industrielle » qui a profondément marqué les territoires et les populations. Le relief et l'hydrographie ont favorisé au XIXe siècle l'implantation d'industries textiles et de papeteries. Plusieurs raffineries se sont implantées entre Rouen et Le Havre avant la guerre. Un pôle pétrochimique s'est ainsi développé autour de l'axe de la Seine et réalise un tiers de la production française de produits raffinés. Dans les années 1960, l'industrie automobile s'est installée sur le territoire, suivie par d'autres industries décentralisées (électronique, pharmacie et parfumerie), développant un important réseau de sous-traitance. Enfin, dans les années 1980, deux centrales nucléaires ont été construites à Paluel et Penly. En ajoutant la centrale thermique du Havre, ce sont 16 % de l'électricité française qui est produite dans la région.

Malgré les mutations économiques, la part de l'emploi industriel demeure largement supérieure à la moyenne nationale avec près d'un actif haut-normand sur cinq (19,9 % contre 15,2 % au niveau national), soit environ 142 000 emplois. Le territoire régional est ainsi doté d'une industrie puissante, représentée par de grands établissements emblématiques tels que RENAULT SAS ou AUTOLIV France (Automobile), TOTAL RAFFINAGE (Pétrochimie), EXXONMOBIL CHEMICAL France (Industrie chimique), GLAXO WELLCOME PRODUCTION ou SANOFI PASTEUR (Industrie pharmaceutique)...

Les principaux secteurs sont la chimie – caoutchouc – plastique (20 700 actifs), les industries agricoles et alimentaires (16 500 actifs), les industries des équipements mécaniques (15 400 actifs), la métallurgie (14 900 actifs), l'industrie automobile (14 300 actifs), la pharmacie, parfumerie (9 000 actifs), la construction navale, aéronautique et ferroviaire (4 000 actifs). La plupart de ces secteurs sont structurés en filières et figurent encore aujourd'hui parmi les principaux employeurs régionaux.

Cette identité industrielle constitue une réelle valeur ajoutée pour l'économie régionale, grâce aux compétences spécifiques développées notamment dans la sous-traitance spécialisée, la maintenance industrielle, les activités de recherche et de développement, ou encore la maîtrise des risques industriels. Les activités industrielles placent ainsi la Haute-Normandie en cinquième position des régions françaises.

Le poids de l'Industrie dans le tissu économique local est tout particulièrement marqué dans les zones PRDF de Vernon/Gisors/Louviers (chimie – caoutchouc – plastique; pharmacie – parfumerie; métallurgie), de Dieppe (industries agricoles et alimentaires; métallurgie; industries des équipements minéraux), de Bernay/Pont-Audemer (chimie – caoutchouc – plastique; industries des équipements mécaniques; industries des composants électriques et électroniques), ou de Fécamp/Lillebonne (chimie – caoutchouc – plastique; industries agricole et alimentaire; industries des équipements mécaniques). Ces spécificités marquantes des territoires sont ainsi tout à la fois porteuses d'opportunités si les forces économiques en place parviennent à mettre en œuvre les mutations et les innovations nécessaires mais également source de fragilité lorsque l'emploi local en est fortement dépendant, notamment dans un contexte de réduction tendancielle des effectifs industriels.

L'Agriculture apparaît sous représentée par rapport à la moyenne nationale (2,7 % contre 3,5 %). Néanmoins, elle constitue un secteur économique important, couvrant les 3/4 de la carte régionale, et demeure un maillon primordial de cohérence territoriale à l'échelle locale. Certains territoires haut-normands demeurent relativement ruraux et présentent ainsi un poids relatif du secteur agricole plus important qu'ailleurs. C'est le cas plus précisément des zones PRDF de Bernay/Pont-Audemer (6,4 %), de Dieppe (5,9 %), ou de Fécamp/Lillebonne (4,7 %). L'agriculture est plutôt spécialisée dans les grandes cultures, avec en particulier le 1er rang des régions pour la production de lin.

L'industrie agroalimentaire est assez peu liée à l'agriculture locale mais plutôt en cohérence avec la vocation portuaire de la région. Cependant, le rapprochement des projets agricoles et industriels fait partie des grands enjeux régionaux, encadrés par la constitution d'une filière.

Avec 49 200 emplois, le secteur de la Construction est autant représenté en région qu'au niveau national (6,9 contre 6,4 % des actifs en emploi). Ce secteur n'en constitue pas moins un important pourvoyeur d'emplois, notamment dans les zones PRDF de Bernay/Pont-Audemer (9,7 % des actifs en emploi) ou de Fécamp/Lillebonne (8,5 %) où il apparaît plus représenté qu'en moyenne. Un certain nombre d'éléments peuvent constituer un levier de croissance pour les entreprises régionales dans les années à venir :

- la notion de croissance verte et l'adoption du Grenelle de l'environnement, qui énonce des dispositions réglementaires en matière de consommation d'énergie redynamisant les activités de rénovation,

- un nombre important de projets d'infrastructure et de grands équipements (Projet éolien offshore Wind 1, Port du Havre, EPR de Penly, développement de voies ferrées, dragage du chenal de Seine...) qui devraient logiquement voir le jour à court et moyen terme et qui pourraient constituer une opportunité pour l'économie régionale, à condition d'y associer les entreprises locales.

Bien entendu, il serait réducteur de considérer les enjeux de l'économie haut-normande uniquement à l'aune de ses structures industrielles. Le secteur tertiaire constitue depuis de nombreuses années le moteur de l'emploi régional qui, bien que moins représenté que dans d'autres régions, rassemble près de sept emplois haut-normands sur dix (70,5 % contre 75,8 % en moyenne nationale). Les plus gros employeurs régionaux sont les secteurs de la santé – action sociale (88 400 actifs), l'administration publique (63 700 actifs), l'éducation (55 900 actifs) et le commerce de détail – réparation (51 200 actifs).

Parmi l'ensemble des zones PRDF régionales, les activités de Commerce et Services apparaissent plus développées dans les territoires plus urbanisés comme Rouen (76,5 %), Le Havre (73,9 %) ou Évreux (71,3 %).

Le secteur des Transports (y compris activités logistiques entreposage, stockage, consignataires,...) (41 300 actifs) joue également un rôle de premier ordre en région, en raison d'un contexte géographique favorable et de par la présence de grandes infrastructures de trafics de marchandises d'une part (Port du Havre, Port de Rouen, plateformes logistiques de la Vallée de la Seine) et par la structuration du tissu industriel régional ouvert sur le monde d'autre part (pharmacie et parfum, agroalimentaire, automobile et aéronautique, chimie et plasturgie, pétrochimie...). Des enjeux forts impacteront l'activité du secteur dans les années à venir :

- la concurrence de la part des grands ports européens,
- la construction du Canal Seine Nord Europe et le développement du transport multimodal,
- l'essor de la logistique verte intégrant le développement durable dans l'activité des plateformes logistiques.

Du fait de l'externalisation croissante d'une partie des activités industrielles et d'une recherche permanente de rationalisation des coûts, le secteur des services opérationnels, incluant les sociétés d'intérim, avec 45 300 actifs, constitue dorénavant un secteur prépondérant de l'économie régionale. Ce secteur apparaît plus particulièrement représenté dans la zone PRDF de Vernon/Gisors/Louviers.

Finalement, si, dans son ensemble, le secteur tertiaire est moins représenté qu'au niveau national, il apporte la très grande majorité des emplois et porte l'essentiel des créations d'emplois, même si la crise économique qui sévit depuis 2008 a mis un frein aux dynamiques passées. Ainsi, lorsque l'Industrie perdait près de 15 000 salariés en dix ans entre 1997 et 2007, les activités de la Construction en gagnaient 10 000 et les Services créaient 75 000 emplois.

2.2. DES EMPLOIS SOUS INFLUENCE DES CENTRES DE DÉCISIONS EXTÉRIEURS

Le tissu économique régional est constitué de nombreuses petites et moyennes entreprises, diversifiées et structurées autour de grands établissements à vocation nationale ou internationale. Cette structuration économique se traduit par une dépendance vis-à-vis des sièges sociaux situés en Ile-de-France ou à l'étranger et une faiblesse des centres de décision en région.

En 2008, parmi l'ensemble des établissements situés sur le territoire régional, 1 695 établissements emploient plus de 50 salariés et 774 établissements ont plus de 100 salariés, représentant près de 247 000 salariés et 44,1 % du total régional. La Haute-Normandie se positionne ainsi parmi les régions françaises présentant les plus fortes concentrations de salariés dans les grands établissements.

Le poids des grands établissements dans l'emploi local est particulièrement marqué dans les zones de Rouen et du Havre. Il l'est également dans certains territoires fortement industrialisés tels que la Vallée de la Bresle, le Pays de Bray, Vernon ou Lillebonne.

2.3. UNE ÉCONOMIE FORTEMENT IMPACTÉE PAR LA CRISE DE 2009

Par la structuration de son tissu économique plus fortement tourné vers l'industrie, la Haute-Normandie a été plus sévèrement impactée qu'en moyenne nationale par la crise économique de 2009. La Région a ainsi alterné une période de progression de l'emploi entre 2002 et 2007 (+2,1), entraînée par la croissance des Services (+9,2 %) et de la Construction (+15,3 %), avec une période de net rempli qui a plus fortement impacté l'emploi qu'en moyenne nationale (- 4,5 % contre -2,1 % entre 2007 et 2009).

Sur l'ensemble de la période 2002-2009, la région a ainsi connu une diminution de 2,3 % de ses effectifs salariés contre une augmentation de 2,7 % au niveau national. Globalement, ce sont près de 11 000 emplois salariés qui ont été détruits tous secteurs confondus. Cette évolution n'a pas été uniforme sur tout le territoire : la zone PRDF de Rouen (+1,6 %) a été la seule à tirer l'emploi haut-normand vers le haut alors que des zones telles que Dieppe / Pays de Bray / Vallée de la Bresle (-7,5 %), Évreux / Verneuil-sur-Avre (-6,0 %), Vernon / Gisors / Louviers (-5,9 %) ou Bernay / Pont-Audemer (-5,8 %) ont perdu de larges volumes d'emplois.

Entre 2002 et 2009, le secteur de la Construction s'est montré plus dynamique qu'en moyenne nationale (+15,3 % soit 6 200 emplois supplémentaires), alors que le Commerce a perdu près de 1 200 emplois (soit un recul de 1,6 %). Le secteur des

Services a gagné près de 10 800 emplois (+5,2 %), notamment grâce à des gains dans les secteurs de l'hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (+28,0 %), des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques (+22,4 %), des arts, spectacles et activités récréatives (+19,1 %), de l'enseignement (+15,6 %), des activités financières et d'assurance (+11,2 %), des activités pour la santé humaine (+8,0 %) et des activités informatiques et services d'information (+64,4 %).

Notons qu'entre 1997 et 2007, période de forte croissance, les services ont créé 75 000 emplois en Haute-Normandie.

En revanche, c'est bien dans le secteur industriel que la majeure partie de l'emploi régional a été perdue ou transférée vers le secteur des services, au profit néanmoins d'une recomposition des qualifications. L'ensemble de l'Industrie haut-normande a concédé plus de 26 000 emplois (soit une baisse de 18,4 %), avec une forte accélération depuis 2008. Les secteurs touchés les plus lourdement ont été ceux de la fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure (-65,0 %), de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (-52,1 %), de la fabrication de matériels de transport (-35,4 %), du travail du bois, industrie du papier et imprimerie (-32,2 %), de l'industrie chimique (-19,2 %), de la fabrication d'équipements électriques (-18,3 %) et de la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (-16,9 %).

Le secteur des activités de services administratifs et de soutien, après avoir été créateur d'emplois entre 2002 et 2007 (+4,9 %), a été le secteur des Services le plus fortement touché par le retournement de conjoncture de fin 2008 (-16,0 %), du fait d'une réduction importante de l'activité intérimaire. Sur l'ensemble de la période 2002-2009, le secteur a ainsi perdu plus de 1 200 emplois, soit une baisse de 11,1 %.

3. LES RESSOURCES HUMAINES

3.1. L'ÉVOLUTION DES NIVEAUX DE FORMATION

La structure des qualifications est en grande partie liée à la structure économique régionale. Fortement dépendante de donneurs d'ordre et orientée vers la production, l'industrie haut-normande emploie en général une main-d'œuvre moins qualifiée qu'au niveau national. Les cadres sont moins nombreux (11 % contre 15 %) au contraire de la population ouvrière (57 % contre 53 %). Toutefois, les actifs ouvriers sont globalement plus qualifiés en Haute-Normandie avec 63,5 % d'ouvriers qualifiés contre 62 % en France. Le taux de qualification ouvrière est cependant très variable d'un secteur à l'autre, de 54 % dans les industries agricoles et alimentaires à 84 % dans le secteur de l'énergie.

Plus d'un quart (26 %) des actifs haut-normands ne sont titulaires d'aucun diplôme en 2006 et 57 % possèdent au mieux un diplôme de niveau V (CAP/BEP). Cette proportion dépasse 60 % dans le département de l'Eure (29 % de non diplômés). Par ailleurs, 9,6 % des individus non scolarisés sont titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 et seulement 8,2 % d'un diplôme de niveau supérieur à bac + 2, contre respectivement 11,1 % et 12 % au niveau national (2007).

Même si les actifs haut-normands apparaissent encore en déficit de formation par rapport à la moyenne nationale, le niveau de diplôme ne cesse toutefois d'augmenter et les années 2000 marquent l'inversion du rapport entre non diplômés et diplômés de niveau V, ces derniers étant pour la première fois plus nombreux que les premiers dans les principales familles de métiers et sur tous les territoires.

Par ailleurs, les jeunes entrent sur le marché du travail de plus en plus diplômés et les écarts intergénérationnels se creusent. Ainsi, lorsque 40 % des actifs de plus de 50 ans ne possèdent aucun diplôme en 2006, cette proportion atteint seulement 17 % chez les actifs de moins de 30 ans. Ils étaient encore plus de 21 % en 1999.

En outre, les moins de 30 ans en 2006 sont moins nombreux que leurs homologues plus âgés à posséder seulement un diplôme de niveau V (CAP ou BEP), et plus nombreux à posséder un diplôme plus élevé, ce qui n'était pas le cas en 1999. Enfin, parmi les actifs de moins de 30 ans en 2006, la majorité possède un diplôme de niveau IV (baccalauréat) ou plus (57 %), tandis qu'ils étaient encore minoritaires en 1999 (48 %).

Le différentiel d'accès au diplôme entre les générations se vérifie dans tous les grands secteurs d'activité. Ainsi parmi les plus de 50 ans et les moins de 30 ans, les diplômés de niveau IV (baccalauréat) ou plus représentent respectivement 19 % et 41 % des actifs dans l'agriculture, 22 % et 53 % dans le commerce, 13,5 % et 30 % dans la construction, 21 % et 56 % dans l'industrie et 37,5 % et 62,5 % des actifs dans les services.

Dorénavant, si les secteurs de l'Agriculture et de la Construction accueillent encore de jeunes actifs non diplômés dans des proportions significatives (27 %), le Commerce, l'Industrie et les Services n'en accueillent plus que 15 %.

L'observation des niveaux de diplômes montre par ailleurs des différences selon le sexe. Globalement, les femmes actives sont davantage diplômées que les hommes puisque près de 40 % des jeunes femmes de moins de 30 ans en emploi sont titulaires d'un diplôme de niveau III (BTS / DUT) ou supérieur, contre 24 % des hommes. En outre, le différentiel entre les générations des actifs les plus jeunes et les plus âgés sur ce niveau de diplôme est faible chez les hommes (moins de quatre points) mais très élevé chez les femmes (plus de 20 points). Tous les secteurs d'activité sont concernés et dans chacun d'entre eux, les femmes en emploi sont plus diplômées que leurs homologues masculins.

Cette observation est en partie liée à la nature des emplois occupés (les femmes sont majoritairement employées dans le secteur des services où la structure des qualifications est davantage dirigée vers les catégories d'employés et de techniciens). De fait, la structure des emplois apparaît très sexuée. Ainsi, 43 % des hommes occupent des emplois d'ouvriers (y compris dans l'agriculture) tandis que 60 % des femmes actives se répartissent dans les catégories d'employés et de professions intermédiaires. Aux âges les plus jeunes de la vie active (moins de 30 ans), les femmes investissent peu les postes de production (ouvriers) à l'inverse des hommes (respectivement 11 % contre 56 %).

Par ailleurs, tous âges et tous secteurs confondus, les femmes possédant un diplôme de niveau supérieur (bac + 4 et plus) occupent plus que les hommes des emplois de cadres de la fonction publique, professions intellectuelles et artistiques (29,2 % contre 24,5 %) mais beaucoup moins des fonctions de cadres d'entreprise (11,3 % contre 30,6 %). En revanche, elles investissent davantage les professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés (30,1 % contre 11,5 %).

Notons que dans les emplois de l'industrie, tous âges confondus, les femmes de niveau V sont proportionnellement nettement plus nombreuses que les hommes à être employées sur des postes d'ouvriers non qualifiés.

La question des niveaux de formation constitue un enjeu de premier ordre puisqu'il est estimé que 73 % des recrutements de jeunes de la période 2002-2015 ont été ou seront de niveau bac minimum, contre 65 % au cours de la période 1990-2002.²

En Haute-Normandie, le taux de scolarisation des 16-24 ans est légèrement inférieur au taux national et les élèves haut-normands (de la 6e à la terminale) sont moins inscrits dans des parcours d'enseignement général mais davantage dans des parcours d'enseignement professionnel que leurs homologues nationaux. Par ailleurs, la poursuite d'étude dans l'enseignement supérieur est moins fréquente chez les jeunes haut-normands.

3.2. L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

À des titres divers, les activités économiques présentes sur le territoire régional appellent à une élévation des niveaux de formation mais également une attention particulière aux projets professionnels et aux capacités professionnelles et non exclusivement aux savoirs techniques.

Dans un contexte d'accélération des mutations en cours, la question de l'élévation des niveaux de formation accompagne un mouvement général des qualifications faisant correspondre à une

augmentation de la technicité des emplois, un élargissement des compétences nécessitant des pré-requis de plus en plus complets.

Dans les métiers de l'Industrie et particulièrement de la mécanique et de la métallurgie, la différenciation par l'innovation et la diversification des activités représentent un enjeu majeur dont l'une des réponses consiste dans l'élévation de la technicité des emplois. La recomposition à l'œuvre depuis plusieurs années se poursuit avec un renforcement constant des professions de techniciens. Même s'il reste des besoins localisés en savoir-faire traditionnels, le niveau IV est le niveau minimum de formation requis pour l'entrée dans l'emploi à des postes de production.

Dans les métiers de la Chimie où la maîtrise de la sécurité - au sens de l'appropriation de l'environnement de travail et des conséquences potentielles de son comportement ou de ses gestes - est une composante essentielle de l'emploi, le niveau III (BTS) tend à se substituer de plus en plus au niveau IV comme premier niveau d'accès à l'emploi.

² Prospective emploi-formation en 2015 : une nouvelle approche, Les dossiers n° 175, Ministère de l'Éducation Nationale

Dans d'autres activités industrielles traditionnellement moins demandeuses de collaborateurs diplômés telles que les Industries agro-alimentaires, l'accès à l'emploi se fait de plus en plus avec une exigence de diplôme en raison de l'automatisation croissante des process, la complexification des outils de production et la montée de l'autonomie. Celle-ci implique la recherche de compétences renforcées pour des individus capables de s'adapter rapidement à une machine et en mesure d'exercer une maintenance de premier niveau et des gestes élémentaires de contrôle et de qualité. La règle qui prévalait selon laquelle le recrutement se faisait essentiellement dans le bassin d'emploi sur lequel est implanté l'entreprise (a fortiori pour les métiers peu qualifiés) tend à évoluer et les aires de recrutement s'élargissent.

Dans les métiers des Services à l'automobile, le « virage » technologique (informatisation des outils de travail, généralisation de la mécanique contrôlée électronique et des systèmes d'assistance au conducteur) amorcé depuis quelques années exige le renforcement des compétences en électricité et électronique, et l'expertise technique de haut niveau. Si actuellement les effectifs dans les ateliers se répartissent entre un quart de techniciens et trois quarts d'opérateurs qualifiés, ce rapport est appelé à évoluer vers la parité.

Dans certains métiers tels que ceux de l'Hôtellerie-restauration, les professionnels privilégient en premier lieu un bon niveau de culture générale, complété par une socle de compétences telles que le savoir-être, l'hygiène et la sécurité, l'informatique et les langues, accessibles avec un niveau IV. Les techniques professionnelles (relevant pour l'essentiel du niveau V) s'acquièrent davantage au sein de l'entreprise, en situation de travail.

Le contexte de l'emploi évolue et se complexifie également dans le Bâtiment et les travaux publics où l'enjeu du développement durable porté par des dispositions réglementaires (Grenelle de l'environnement) induit une nécessaire évolution des métiers permettant d'appréhender l'efficacité énergétique : le chauffagiste devra se familiariser avec l'ensemble des techniques de chauffage, le maçon et le peintre devront investir le champ de l'isolation par l'extérieur... En outre, demain, un jeune qui sortira de formation devra avoir intégré les bases de son métier et des connaissances dans les autres corps présents sur un chantier afin de répondre à l'objectif de décloisonnement des métiers et d'acquisition d'un « savoir travailler ensemble ».

Dans les activités de la Logistique, les services proposés s'enrichissent de prestations complémentaires apportant de la valeur ajoutée : gestion des stocks, collage des étiquettes, emballage sur mesure ou transformation de produits semi-finis. Ceci requiert d'élargir les compétences des opérateurs.

Dans les activités du Transport, le conducteur routier travaille de plus en plus dans un contexte de généralisation de l'informatique embarquée qui touche de nombreux aspects du métier (traçabilité des véhicules, informatisation des circuits de

marchandises, enregistrement des temps de service, reconnaissance des marchandises et des camions par système vidéo etc...). Ainsi le conducteur routier n'est plus aussi lié qu'avant à son véhicule et une culture industrielle d'entreprise supplante peu à peu une culture métier. Des compétences en anglais sont également requises.

Dans l'Agriculture, les professionnels sont confrontés depuis quelques années à de nouveaux enjeux dans un contexte de mutations économiques à anticiper (réforme de la PAC, pression sur le prix du foncier, dérèglement des marchés et fluctuation des cours des produits, hausse du cours des matières premières, Grenelle de l'environnement et nouvelles considérations environnementales, envolée de la demande mondiale et de la demande non alimentaire...).

Des activités innovantes émergent et mériteraient d'être encouragées et développées (transformation des produits à la ferme et vente directe, développement des circuits organisés de commercialisation utilisant des technologies modernes de communication et de marketing, développement de produits locaux et de la « filière bio », valorisation du patrimoine rural, production et valorisation d'énergies alternatives...). Autant de mutations qui entraînent et nécessitent que l'exploitant soit de plus en plus un chef d'entreprise qui valorise au maximum son activité en étant capable d'anticiper les risques, de gérer ses ressources humaines et de développer une démarche marketing proche du client, au-delà du seul acte de production lui-même.

Pour l'ensemble des actifs dans l'agriculture, exploitants ou salariés, il est souligné la nécessité d'un retour aux fondamentaux dans la formation (agronomie, biologie, écologie) pour une meilleure prise en compte de l'environnement dans les pratiques et des enjeux de qualité et de sécurité alimentaire, d'une double compétence par diversification des activités, et d'un apprentissage de la réactivité et de l'adaptabilité face au monde changeant et complexe.

3.3. LE VIEILLISSEMENT DES ACTIFS

Le vieillissement des actifs en emploi représente un enjeu majeur pour la gestion des ressources de main-d'œuvre et l'anticipation du lien entre emploi et formation sur les territoires. La Haute-Normandie est particulièrement concernée, puisque dans quinze secteurs d'activité parmi les trente-six de l'économie, la proportion d'actifs âgés de 45 à 54 ans est supérieure à 30 %, soit deux fois plus de secteurs qu'au niveau national. Sur la période 2011-2020, 188 000 actifs termineraient leur vie professionnelle, soit un actif sur quatre.

La question du renouvellement de la population des actifs susceptibles de sortir de l'activité ne saurait se traiter selon une logique uniquement quantitative. En effet, les départs ne seront pas systématiquement remplacés, en raison des contingences

contextuelles et des paramètres aussi complexes que changeants tels que le contexte conjoncturel et les décisions économiques qui en découlent ou les choix politiques adossés à la conduite de certaines réformes.

Il n'en reste pas moins que, sans préjuger de leur avenir ou leur évolution dans l'économie régionale ni des choix qui seront faits, certains secteurs d'activité et certaines professions témoignent davantage que d'autres de signes de vieillissement des actifs.

Les principaux secteurs les plus touchés relèvent essentiellement du domaine de l'industrie : la construction navale - aéronautique et ferroviaire, l'eau - gaz et électricité, l'industrie des composants électriques et électroniques, l'industrie automobile, la production de combustibles et carburants, et les industries des équipements électriques et électroniques connaîtraient des taux de départs estimés à plus de 45 % de leurs actifs à l'issue de la période 2006-2020. Le seul secteur non industriel qui devrait connaître des départs dans les mêmes proportions est celui des postes et télécommunications.

Ce phénomène est rendu encore plus préoccupant lorsque les activités concernées sont caractérisées par leur spécificité territoriale. Ainsi notamment des secteurs la construction navale - aéronautique et ferroviaire, de la production de combustibles et carburants ou de l'industrie automobile qui, tant par son poids dans l'économie que par l'intensité du vieillissement de ses actifs mérite une attention particulière. Le nombre de départs en moyenne entre 2006 et 2020 atteindrait ainsi plus de 400 par an pour cette activité.

Les secteurs de l'édition - imprimerie - reproduction, des industries du bois et du papier, de la métallurgie et transformation des métaux, de la chimie - caoutchouc - plastiques, et des industries des équipements mécaniques devraient connaître des taux de départs supérieurs à 35 % au cours de la période 2006-2020.

Dans les industries des équipements mécaniques et en chimie - caoutchouc - plastiques, secteurs spécifiques à la Haute-Normandie, les départs annuels sont estimés respectivement à 400 et 550 de 2006 à 2020.

Dans le champ des activités de services les secteurs de l'administration, des transports et de la santé action sociale sont fortement impactés. Grands pourvoyeurs d'emploi, leur poids dans l'économie régionale porterait le volume estimé de départs d'actifs respectivement à 1 800, 1 100 et 2 100 par an au cours de la période 2006-2020.

Enfin citons les secteurs de la construction et de l'éducation qui sont également des acteurs importants pour l'emploi régional et dont les départs annuels sont estimés respectivement à 1 000 et 1 300 actifs au cours de la même période.

Tous secteurs d'activité confondus, les catégories de professions les plus touchées

par le vieillissement des actifs en 2006 sont les agriculteurs (60 % d'actifs ont plus de 45 ans en 2006), suivis des artisans, commerçants et chefs d'entreprises (52,3 %) puis des cadres et professions intellectuelles supérieures (44,1 %), des employés de la fonction publique, des ouvriers qualifiés et des professions intermédiaires de l'enseignement, de la santé, de la fonction publique et assimilés.

De façon plus détaillée, les aides à domicile, les assistants maternels (et familiaux), les adjoints administratifs de la fonction publique, les agents de propreté (nettoyeurs), les conducteurs routiers et grands routiers ou encore les secrétaires sont les professions qui connaissent les plus forts taux de vieillissement des actifs.

D'autres, moins nombreuses en effectifs, devront faire face à des volumes de sorties plus faibles mais significatifs : ainsi des employés des services techniques des organismes de sécurité sociale et assimilés, des agents de maîtrise en maintenance installation en mécanique, des agents de maîtrise en fabrication : agroalimentaire, chimie, plasturgie, pharmacie, des conducteurs de véhicule routier de transport en commun salariés, des conducteurs de travaux et globalement des personnels administratifs ou de services de l'État et des collectivités locales.

Il convient de signaler également certaines professions industrielles vieillissantes : les monteurs qualifiés d'ensembles mécaniques, les tuyauteurs industriels qualifiés, les chaudronniers-tôliers industriels opérateurs qualifiés du travail en forge conducteurs qualifiés d'équipement de formage-traceurs qualifiés ou encore les soudeurs qualifiés sur métaux.

NB : les libellés des professions sont celles de la Nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE.

4. RENVOI AU DIAGNOSTIC PAR TERRITOIRE ET PAR MÉTIER

Le diagnostic du CREFOR propose au-delà de ces éléments de cadrage sur la population et l'économie haut-normandes :

→ une analyse par zone PRDF

Chaque zone fait l'objet d'une rédaction de quelques pages qui resitue chaque territoire au regard de sept thèmes d'observation et repose sur l'analyse des principales caractéristiques, des faits marquants, des forces et des faiblesses, par comparaison notamment avec les moyennes régionales prises comme étalon. Les sept thèmes sont :

- l'emploi,
- l'évolution de l'emploi,
- les ressources humaines,
- les besoins d'emploi,
- les tensions sur le marché du travail,
- la demande d'emploi,
- de la formation à l'emploi.

Les analyses s'appuient sur l'exploitation des fiches PRDF réalisées par le CREFOR au printemps 2010 et mises à jour autant que nécessaire, dont il a été fait une synthèse sous la forme de trois matrices Profil, Économie, Formation Emploi qui présentent en une même vue les principales caractéristiques de chaque zone PRDF par thème.

→ une analyse par métiers

Elle consiste en une restitution des échanges issus des réunions de concertation avec les branches professionnelles (outillage PRDF) réalisées en 2009 et 2010, sous une forme organisée en six thématiques :

- l'activité et l'emploi,
- les évolutions techniques, qualifications et compétences,
- la mixité,
- attractivité et formation,
- éléments de territoire,
- éléments de prospective sur les cessations d'activité à horizon 2020.

Au début de chaque analyse par famille de métier, un encart méthodologique présente les enjeux essentiels qui ont été repérés.

→ éléments complémentaires d'information sur l'insertion professionnelle des apprentis, la VAE, l'emploi et la formation des personnes handicapées et l'illettrisme.

Extraites des travaux menés par le CREFOR sur ces champs intéressant la question de la relation emploi formation, les informations fournies présentent les principaux éléments d'enquêtes ou d'études.

Ce diagnostic est disponible dans son intégralité et peut être consulté sur www.crefor.asso.fr

3. ORIENTATIONS →



MARIE-HELENE LABAT

Les orientations stratégiques constituent les axes politiques partagés par les partenaires autour des enjeux rappelés en préambule. L'ensemble des travaux menés en amont lors de l'élaboration de ce contrat a permis d'identifier les complémentarités et les interactions et de s'assurer que les stratégies qui suivent sont partagées. Le « fil rouge » en est l'accès et la réussite des parcours d'orientation et de formation professionnelle, d'insertion en emploi, de tous les publics, et tout au long de la vie.

Cinq grands axes politiques déclinés en objectifs

Tout d'abord pour assurer un cheminement vers la construction de parcours sécurisés de formation qui prennent en compte les aspirations des publics et les réalités de l'emploi :

- la capitalisation de l'expression des besoins économiques,
- l'accueil, l'information et l'orientation au service du rapprochement entre demande sociale et demande économique,
- les réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes.

ensuite pour assurer une offre de formation compatible avec les enjeux régionaux dans les domaines sanitaire et social sur la durée du contrat :

- l'actualisation du Schéma des formations sanitaires et sociales.

enfin pour assurer la mise à disposition des outils nécessaires à la bonne mise en œuvre de ces axes, à leur évaluation et à leur réorientation le cas échéant :

- l'observation au service des décideurs.

Des « fiches actions » opérationnelles

Elles définissent le programme opérationnel à mettre en œuvre pour la durée du contrat. Ce document n'engage pas sur une programmation précise d'actions de formation dans tel ou tel domaine car il doit conserver un caractère souple et dynamique nécessaire pour adapter l'offre aux évolutions socio-économiques.

Des problématiques transversales qui devront guider les partenaires au fil des actions :

Le point d'étape du PRDF réalisé en 2009 a permis d'identifier la nécessité de poursuivre des actions de sensibilisation engagées sur la durée, qui répondent à des enjeux sociétaux d'équité dont le terme ne peut être limité à celui d'un schéma.

Une de ces problématiques majeures auxquelles le CPRDF doit répondre est de « favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes à toutes les voies de formation ». Le PRDF identifiait cette thématique particulière au sein d'un axe

consacré à la lutte contre les discriminations et à la sensibilisation à toutes les formes de diversité.

Les actions conduites ont été significatives et le bilan positif, de l'identification des freins à la mixité à la mise en œuvre de programmes d'action dans le domaine de la formation ou le milieu professionnel :

- étude sur les minoritaires de genre en formation,
- indicateurs sexués intégrés dans les statistiques sur la relation emploi formation,
- convention État / Région sur l'égalité filles garçons,
- actions conjointes État / Région / partenaires des milieux professionnels (transport logistique, BTP, industrie, maintenance industrielle)

et pour ceux qui ont intégré depuis longtemps la mixité, le constat des réelles avancées positives qu'elle génère.

Néanmoins, le diagnostic rappelle que la situation de la Haute-Normandie au regard des indicateurs sur l'accès à la formation, au niveau de qualification et à l'emploi des femmes restent en retrait par rapport à la situation nationale et que si les progressions existent, elles ne suffisent pas à combler ces écarts.

L'effet « genre » reste accentué dans certaines professions et certaines formations, notamment par la voie de l'apprentissage, et dans l'accès à l'emploi des jeunes et des plus de 55 ans où l'effet « âge » se cumule à l'effet « genre ».

Or le contexte de renouvellement important des générations dans les 10 années à venir dans les professions dominées par des qualifications supérieures est une réelle opportunité pour permettre des rééquilibrages notamment dans le partage des postes à responsabilité. Parallèlement, il conviendra de rester vigilant pour éviter la reproduction systématique de stéréotypes sur l'ensemble des métiers autour du soin déjà fortement féminisés, afin qu'ils ne soient pas le domaine « réservé » aux femmes même s'ils restent attractifs.

Aussi, malgré l'ancienneté des actions conduites, le poids des représentations sociales étant particulièrement fort dans ce domaine, les efforts de sensibilisation de tous les référents à la mixité et à l'équité dans les domaines scolaire et professionnel doivent être poursuivis.

1. CAPITALISER L'EXPRESSION DES BESOINS ÉCONOMIQUES

Le CPRDF a pour objectif d'assurer que les hommes et les femmes formés acquièrent des connaissances et des compétences leur permettant d'accéder, de s'insérer et d'évoluer dans l'emploi. Il contribue ainsi à l'enjeu d'insertion sociale et de cohésion sociale. Il est de la responsabilité des acteurs en charge de la formation d'engager les adaptations nécessaires de l'offre de formation au moment opportun, quelle que soit la voie de formation, afin de répondre à l'évolution des métiers, aux besoins des secteurs porteurs d'emploi, ou encore à l'accompagnement des mutations que doivent engager certains secteurs économiques pour faire évoluer les compétences, s'adapter aux changements socio-économiques, renforcer leur compétitivité, maintenir et créer des emplois. Tous les types de secteurs sont concernés, de la production comme des services, que l'on se situe dans la sphère privée, concurrentielle ou non, comme dans la sphère publique.

Il convient d'avoir particulièrement à l'esprit un élément de contexte propre à la Haute-Normandie : son identité industrielle marquée, qui génère la nécessité de procéder à de profondes mutations économiques, et qui constitue également un point d'ancrage pour stimuler la croissance. La volonté du CRDE est de faire notamment de la Haute-Normandie une région de référence sur les « énergies » compte tenu de la place de ce secteur, des enjeux représentés par les conversions énergétiques et écologiques et par la structuration possible de filières d'avenir porteuses d'emplois.

L'expression de la demande économique en termes de compétences constitue un point d'entrée pour définir les besoins en formation. De cette façon, l'offre de formation pourra être adaptée de façon pertinente au regard des projets économiques émergents des territoires et des mutations majeures qui interviendront à plus long terme.

La plus value du CPRDF va résider dans la capacité des acteurs à être à l'écoute des besoins en compétences, à les capter, à capitaliser et objectiver les informations, à prendre en compte la temporalité différenciée de ces besoins, c'est-à-dire à coordonner les acteurs entre eux et à structurer les échanges d'information.

1.1. CAPTER LES BESOINS, ÊTRE À L'ÉCOUTE, CAPITALISER

Un important travail d'outillage autour de l'analyse de la relation emploi formation et une démarche de capitalisation ont déjà été entrepris pour les besoins du PRDF actuel, qu'il convient de poursuivre mais également d'enrichir.

1.1.a. Identifier les sources et les relais : des dynamiques de réseaux

L'outillage actuel apporte un éclairage bâti en partie sur l'observation de l'activité économique, de ses tendances structurelles, avec une double approche : par « métiers » et par « territoires ». Le diagnostic CPRDF capitalise le travail réalisé par le CREFOR depuis plusieurs années, travail qui a été partagé avec les branches professionnelles au sein de onze contrats d'objectifs, et sur les sept territoires PRDF avec les acteurs locaux, les acteurs de la formation et de l'Accueil, Information, Orientation (AIO).

À l'issue des ateliers de réflexion qui ont eu lieu, des tendances cohérentes se dégagent entre l'approche des enjeux économiques ou des besoins d'entreprises dans la démarche CPRDF et celle des enjeux formation dans la démarche CRDE : l'intérêt réaffirmé de bâtir à partir de l'existant mais également le besoin d'élargir la capitalisation aux données produites par de nombreux acteurs économiques ou des territoires, en réaffirmant le rôle du CREFOR lié à son cœur de métier sur l'observation et la prospective.

→ Les territoires comme une des sources d'information

De nombreuses informations sont produites dans les territoires mais force est de reconnaître que la multiplicité et la variété des échelons territoriaux de référence, des zonages, ou des leaderships est une réalité qui s'impose aux institutions. Celles-ci ont parfois du mal à se saisir des remontées d'information qui leur parviennent ou à les partager entre elles. Il est d'autant plus délicat pour les institutions de trouver un « temps et un lieu coordonnés » de réponse lorsque les acteurs économiques locaux expriment des besoins nécessitant une action réactive et de proximité.

Enfin dans les problématiques de recrutement des acteurs économiques des territoires l'enjeu premier est celui de la recherche de main-d'œuvre et de compétences, et la formation n'est pas perçue comme un enjeu immédiat ; les décisions prises en ce domaine leur paraissent éloignées et les dispositifs peu lisibles.

Si la place des territoires est reconnue comme essentielle pour remonter efficacement et fidèlement les besoins des publics comme des employeurs potentiels, on mesure ici toute la complexité de l'exercice.

Le protocole d'animation territoriale tel qu'il a été mis en place pour le PRDF visait à informer et à partager avec les territoires des données de cadrage de la relation

emploi formation et des spécificités relatives à chaque zone, et à remonter les besoins notamment économiques exprimés localement. Les échanges produits lors des réunions « d'animation territoriales », n'ont pas suffisamment porté leurs fruits : ces réunions ont certes permis une bonne diffusion d'information vers les participants sur les données de cadrage de la relation emploi formation, territoire par territoire, mais elles n'ont pas constitué un vecteur permettant de capter et de capitaliser l'expression des besoins en compétences à court moyen ou long terme nécessaire pour l'exercice d'anticipation et de recherche de solutions en terme d'offre de formation lié à la démarche du PRDF.

Le CPRDF doit être l'occasion de le repenser autrement et de reconstruire le protocole d'animation territoriale en développant une approche partagée de la dimension formation sur les territoires. Dans cette perspective, on peut identifier plusieurs objectifs :

- certains pour lesquels les démarches sont d'ores et déjà enclenchées et sont à poursuivre : elles visent à renforcer la connaissance mutuelle des acteurs du CPRDF et des acteurs du territoire sur les indicateurs caractérisant la relation emploi / formation à l'échelle régionale et infra régionale :
 - améliorer la visibilité de l'offre de formation et des décisions prises en matière de formation en communiquant en direction des territoires, notamment vers les entreprises,
 - poursuivre la capitalisation des données à l'échelle régionale sur les évolutions tendanciennes de l'activité économique, de la structure des emplois et des qualifications, et sur les dynamiques de la relation emploi/formation.
- d'autres pour lequel il faut entreprendre des démarches visant l'amélioration de l'interface entre acteurs de la formation, de l'emploi et acteurs économiques. L'approche devra s'appuyer sur des réseaux ou structures placés en proximité avec les acteurs économiques et les entreprises, pour capitaliser l'information :
 - remonter efficacement et fidèlement les problématiques « employeurs » des territoires, que ce soit sur les projets localisés ou sur les projets structurants à moyen ou long terme susceptibles d'impacter durablement l'emploi sur les territoires (exemple des grands chantiers : EPR, éolien...),
 - développer la capacité à capitaliser autour des expériences de GPEC territoriale visant l'accompagnement des mutations économiques, pour être en mesure de promouvoir leur déploiement.
- enfin un objectif à concrétiser : développer une réflexion prospective à l'échelle régionale des évolutions à attendre en terme de compétences et la partager avec les territoires.

→ Le maintien d'un lieu privilégié d'échange au sein des contrats d'objectifs, et son élargissement

Les contrats d'objectifs signés entre le Préfet, les autorités académiques, la Région, et les branches professionnelles sont le lieu d'échange au sein duquel les orientations du PRDF et les remontées de besoins étaient prioritairement captées pour éclairer les décisions en matière d'évolution de la carte des formations. Cette dynamique doit être maintenue de l'avis des partenaires du CPRDF et des branches elles-mêmes, en introduisant néanmoins des adaptations.

Une évaluation des contrats d'objectifs a été menée récemment dans la perspective d'identifier dans quelle mesure ils ont contribué à éclairer, par leur connaissance des besoins d'emploi de secteurs économiques donnés, les décisions prises quant au développement cohérent des voies de formation professionnelle. Elle s'inscrivait également à un moment opportun, celui de l'élaboration du CPRDF. Elle a permis d'apporter des pistes de travail et d'amélioration, qui rejoignent les conclusions formulées en atelier.

Les contrats ont créé un espace privilégié de dialogue avec les branches, structurant les relations et constituant un élément essentiel du PRDF. Ils suscitent aujourd'hui de fortes attentes :

- l'amélioration d'une vision partagée et prospective des enjeux en matière d'emploi et de formation,
- la prise en compte de problématiques spécifiques à certaines branches,
- davantage de transversalité entre les différents contrats,
- la rencontre entre branches et filières économiques qui ont souvent des problématiques voisines ou des enjeux communs et qui permettrait d'élargir le champ des employeurs touchés par cette démarche.

Par ailleurs, plusieurs questions sont soulevées à propos :

- du périmètre des contrats d'objectifs,
- des domaines d'activité non couverts par les contrats actuels, mais qui présentent, par leur spécificité, des domaines d'activité où les enjeux sont importants pour la Haute-Normandie, qu'il s'agisse d'enjeux de maintien ou de mutations économiques, ou d'enjeux sociétaux : activités culturelles et artistiques, activités liées à la pêche et à la mer, à l'industrie pharmaceutique, activités liées à l'animation sportive et culturelle...
- de la remontée de besoins d'entreprises ou d'employeurs parfois isolés ou méconnaissant les canaux de transmission de leurs besoins,
- de la pertinence d'un contrat d'objectif pour traiter des « fonctions ou métiers transverses » à l'activité de toutes les branches. C'est dans le Comité de pilotage de ce contrat qu'étaient associés les représentants des organismes de gestion de la fonction publique territoriale, et en tant que de besoin ceux des personnels de la fonction publique d'État, qui représentent un volume important d'emplois, dont il convient de garder en mémoire la spécificité.

Le CPRDF doit intégrer ces évolutions attendues en repositionnant le rôle des contrats d'objectifs et en traitant la relation emploi/formation en lien avec les stratégies de développement économique d'un plus grand nombre d'acteurs professionnels et de secteurs d'activité. L'enjeu est d'assurer au CPRDF sur toutes les temporalités, court, moyen, long terme, une meilleure prise en compte des besoins économiques pour poursuivre les axes stratégiques qu'il aura définis d'une part, pour impulser d'autre part la dynamique d'évolution de la carte des formations.

Dans cette perspective, on peut identifier plusieurs objectifs :

- un objectif à poursuivre : s'appuyer sur les contrats d'objectifs pour traiter des problématiques emploi formation des secteurs particuliers qu'ils recouvrent,
- deux domaines dans lesquels des pistes d'amélioration sont nécessaires : redonner place à l'échange autour des problématiques particulières de chaque branche, réorganiser l'approche des « fonctions ou métiers transverses »,
- deux objectifs à concrétiser :
 - ouvrir davantage la réflexion transversale entre les différents contrats et ouvrir la réflexion aux problématiques communes aux branches professionnelles et aux filières économiques structurées,
 - s'appuyer sur les branches pour appréhender les compétences déployées en emploi et les conditions de leur transférabilité. En répondant en partie elles-mêmes aux besoins de qualification par les actions qu'elles mettent en œuvre, elles contribuent aux adaptations au poste de travail mais aussi à des adaptations plus conséquentes permettant le maintien en emploi, dans le cadre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - GPEC de branche anticipant ou accompagnant les mutations.

→ Les autres canaux de remontée d'information : capitaliser à partir des réseaux existants

Les acteurs de terrain situés au plus près des entreprises, dont certains sont totalement partie prenante dans les instances de travail existantes, sont des vecteurs d'information entre les institutions et les employeurs. Ils remontent leur connaissance des besoins et assurent en contrepartie le relais d'information vers les entreprises et les aident à s'approprier les processus et les données complexes de la relation emploi formation : il s'agit notamment des réseaux consulaires, des OPCA, des agences de développement, des syndicats ou unions professionnels, des groupements d'entreprises, de groupements interprofessionnels, des filières économiques structurées.

De nombreux acteurs par ailleurs se sont organisés pour « produire de l'observation » susceptible d'enrichir l'analyse prospective : les observatoires de branches, ou les filières existantes ou en cours de structuration qui déploient des outils complétant les champs couverts par les branches, les Comités Locaux École Entreprise

CLEE, le réseau des structures locales d'observation composé des maisons de l'emploi, ou encore les structures de développement implantées sur les territoires relevant des départements, des agglomérations et des pays, avec leur différente légitimité à agir selon des zonages qui leur sont propres...

De multiples sources existent donc, qui ne maillent pas nécessairement l'ensemble du territoire : la fédération de l'action de ces réseaux est donc un objectif à poursuivre pour optimiser la synthèse des données utiles au CPRDF grâce à une démarche animée et partagée. Une telle démarche répondrait également aux attentes exprimées par ces réseaux qui souhaitent structurer leur outillage prospectif et le sécuriser autour d'indicateurs « clés » de la relation emploi / formation permettant une approche régionale globale et une déclinaison de cette approche au niveau local.

Enfin la capitalisation de l'expression des besoins conduite avec plus de transversalité et la fédération des acteurs professionnels doivent constituer un socle pour identifier plus facilement et partager entre entreprises, entendues comme employeurs au sens large de quelque statut qu'ils soient, la notion de compétences « clés ». Ces compétences sont constitutives de compétences transversales valorisables en dehors de l'emploi occupé, donc transférables d'un métier à l'autre, voire d'un secteur à l'autre, et susceptibles de fluidifier les parcours dans l'emploi en évitant les situations de rupture.

La plus-value apportée par un lien plus étroit avec les filières structurées réside notamment dans leur capacité à privilégier le traitement des compétences transversales en leur sein pour garantir leur développement, et à faire valoir cette transférabilité dans les démarches qu'elles mènent sur l'attractivité de leurs métiers.

C'est sur cette base d'échanges organisés avec les représentants professionnels à tous les niveaux que la démarche volontariste d'accompagnement à la GPEC lancée par l'État peut être mise en œuvre et poursuivie.

1.1.b. Organiser la transversalité entre les approches

Le CREFOR est l'acteur au cœur de l'expertise sur la relation emploi / formation, qui centralise de nombreuses ressources qu'il capitalise déjà au service des partenaires du CPRDF :

- l'outillage PRDF en lui-même, avec son entrée « métiers » partagée avec les branches et son entrée « territoires »,
- les outils statistiques d'anticipation des mutations économiques sur les territoires construits avec le réseau des structures locales d'observation, la DIRECCTE, l'INSEE, l'ARACT, qui ont permis d'asseoir la dimension prospective des travaux du CREFOR touchant à la transformation des outils de production et à ses impacts sur la circulation de la main-d'œuvre dans l'emploi au sein des entreprises.

Il développe par ailleurs ses missions auprès des acteurs de proximité dans le cadre d'objectifs de développement économique local. Il appréhende donc au travers de toutes ses actions les mécanismes de la relation emploi / formation d'autant plus complexes dans le contexte de fortes mutations économiques et industrielles qui marque en particulier le territoire haut-normand. Il contribue à la sensibilisation des acteurs pour qu'ils s'approprient ces mécanismes et leur complexité.

Au sein d'un réseau national d'observatoires, l'inter CARIF OREF, il confronte et échange en permanence ses pratiques et investit des champs nouveaux d'analyse.

Sa capacité à mettre en réseau les différents intervenants et à capitaliser les éléments d'information sur les besoins économiques, dans le cadre d'un outillage partagé et didactique est largement éprouvée, et il apparaît comme étant le vecteur le mieux à même de capitaliser l'ensemble des ressources dans le respect des objectifs précédemment cités.

1.1.c. Inscrire l'outil dans les conventions partenariales

L'identification de l'acteur central susceptible de capitaliser l'expression des besoins économiques ne constitue pas à elle seule la garantie d'une mise en œuvre opérationnelle sur la durée du CPRDF.

L'approche repose sur l'implication d'acteurs et de réseaux dont certains sont pour partie déjà associés aux démarches de l'actuel PRDF, c'est le cas notamment les branches professionnelles, les organismes consulaires, les partenaires sociaux, d'autres sont déjà associés aux travaux menés par le CREFOR à des titres divers, notamment les fournisseurs de données, les observatoires sectoriels, le réseau des structures locales d'observations ou des structures de développement.

En revanche, il peut se trouver des acteurs avec lesquels il n'y a pas de partenariat établi ou de simples partenariats bilatéraux plus ou moins éloignés des parties prenantes au CPRDF.

Aussi un premier exercice constituera pour chacune de ces parties à identifier les partenariats existants et à déterminer les démarches contractuelles qu'il conviendra d'établir ou d'adapter afin d'y intégrer au mieux la dimension « développement économique » et « emploi / formation » pour faciliter le rôle de capitalisation du CREFOR.

1.2. DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES À METTRE EN ŒUVRE

1.2.a. La place des territoires

La place des territoires dans le protocole d'animation de la remontée des besoins économiques est à reconstruire et il est difficile de déterminer quel est le lieu le plus opportun parmi les différentes hypothèses formulées pour identifier et capter l'expression des besoins des territoires. Il faut retenir que la multiplicité des acteurs et des échelons territoriaux infra régionaux constitue un principe de réalité, et qu'ils ont tous leur forme de légitimité.

Un des premiers chantiers du CPRDF qui s'ouvre va consister pour les partenaires à finaliser ce protocole d'animation, en se fixant plusieurs objectifs :

- il devra tenir compte de la nature contractuelle du CPRDF et assurer les conditions d'un co-pilotage où chacun des acteurs du PRDF serait représenté dans ses 2 dimensions emploi et formation,
- il devra redéfinir les modalités de communication avec les territoires : lieu de rencontre, participants, rythme et nature des échanges,
- il devra positionner le rôle d'expert du CREFOR auprès des acteurs des territoires.

Ce chantier est inscrit dans les travaux des instances du CPRDF. Une fois défini, ce protocole sera intégré au déroulement de la « comitologie » du CPRDF qui décrit le « qui fait quoi, quand, et comment »

1.2.b. L'intégration de la « dimension économique » et de la dimension « emploi / formation » dans la démarche contractuelle avec les acteurs professionnels

Les modalités de gouvernance des contrats d'objectifs avec les branches professionnelles seront redéfinies pour tenir compte des évolutions attendues, notamment la réappropriation des problématiques propres à chacune des branches et l'ouverture à la réflexion transversale.

Par ailleurs une articulation sera recherchée entre les travaux sur l'expression des besoins en compétence menés dans les contrats d'objectifs et ceux menés par d'autres réseaux économiques.

Ces objectifs sont inscrits comme axe de travail et déclinés dans le cadre d'une « fiche actions » à mener par les instances du CPRDF sur l'intégration de la dimension économique.

1.2.c. Organiser la capitalisation des outils d'observation et de prospective sur les métiers, les emplois, les compétences

Dans le cadre des missions d'expertise du CREFOR, il est attendu la production et l'actualisation à l'échelle régionale et territoriale, d'un véritable « baromètre des besoins pressentis » capitalisant les différentes sources d'information.

Un travail d'échange avec les différents acteurs devra être mené autour de la portée de ce « baromètre », les conditions de sa production et son rythme de réactualisation, ainsi que sur l'utilisation la plus appropriée qui peut être faite de la lecture des échelles de graduation.

Il est nécessaire également d'améliorer la visibilité de l'offre de formation et des décisions en matière de formation en communiquant en direction des territoires et des entreprises. L'apport du CREFOR sur la mise à jour de l'offre de formation régionale sera indispensable pour mettre en forme cette information, l'assortir d'indicateurs de lecture dynamiques, et faciliter la communication.

RENOI AUX FICHES ACTIONS

Fiche action 1 : l'expression des besoins par les acteurs professionnels

Fiche action 9 : le CREFOR : expert du CPRDF auprès des décideurs

Fiche action 10 : la place des territoires dans l'approche emploi-formation

2. L'ACCUEIL INFORMATION ORIENTATION (AIO) AU SERVICE DU RAPPROCHEMENT ENTRE DEMANDE SOCIALE ET DEMANDE ÉCONOMIQUE

L'accueil, l'information et l'orientation des publics est un élément essentiel dans la construction des parcours de formation et d'insertion en emploi tout au long de la vie. Le service rendu au public par tous les acteurs intervenant dans ce champ doit permettre la construction du projet professionnel qui fasse le lien entre le projet personnel et l'aspiration des individus et la réalité du marché du travail.

Parce qu'elle s'est dotée il y a déjà plusieurs années d'une Cité des Métiers, autour de laquelle les principaux acteurs institutionnels se sont rassemblés, la Haute Normandie est une région qui dispose d'atouts, d'un historique de travail en commun entre acteurs et donc d'une certaine avance pour traduire les implications des nouvelles dispositions nationales issues de la loi du 24 novembre 2009.

Beaucoup d'incertitudes demeurent encore dans les modalités d'application et de mise en œuvre de ces dispositions notamment à l'échelon des régions. Néanmoins, des orientations générales sont données par le Délégué à l'Information et à l'Orientation, dans le cadre d'une mission interministérielle sur la mise en œuvre du nouveau service public de l'orientation tout au long de la vie.

Il a appelé de ses vœux une meilleure cohérence dans les dispositifs de l'AIO et a reconnu l'intérêt du concept de « Cité des Métiers » dans le cadre des réflexions sur la création d'un « label pôle orientation métiers » qui devrait définir les modalités de reconnaissance et de participation des organismes à ce service public. Celui-ci doit également s'appuyer sur un service « dématérialisé » de premier accueil du public.

Dans ce contexte mouvant, c'est à partir d'enjeux partagés et de l'existant construit en Haute-Normandie que les acteurs du CPRDF conviennent de poursuivre l'objectif, déjà identifié à plusieurs occasions, d'un renforcement de la connaissance entre intervenants de l'AIO et d'insister sur une dimension particulière de l'interface avec le public : son parcours vers l'emploi. Cet objectif a déjà été identifié à plusieurs occasions, notamment lors de la définition des axes de travail du PRDF en 2006, et a été de nouveau pointé dans l'étude réalisée en juin 2010 par le CESER sur l'orientation tout au long de la vie en Haute-Normandie.

2.1. LA MULTIPLICITÉ DES ACTEURS DE L'AIO : LA FÉDÉRATION DES RÉSEAUX

2.1.a. La multiplicité des acteurs : le renforcement de la connaissance des réseaux entre eux

Le PRDF actuel s'était déjà fixé comme priorité de renforcer la connaissance mutuelle entre acteurs. La création de la Cité des Métiers intervenue depuis y a contribué en structurant des actions appuyées sur l'ensemble des réseaux, mais le bilan réalisé en 2009 a montré que si beaucoup d'indicateurs quantitatifs permettaient de restituer les effets sur les publics touchés, il n'existe pas de mesure du rapprochement qualitatif qui a pu s'opérer et la recherche de synergies demeure une des priorités permanente de la Cité.

Les ateliers réunis fin 2010 ont permis de rappeler certaines réalités : l'AIO ne se résume pas à un réseau mais comporte des réseaux multiples et complexes d'acteurs et ce large périmètre est une réalité qui s'impose, avec ses inconvénients et ses avantages, mais qu'il est vain d'ignorer.

Elle peut poser un problème de lisibilité pour les publics mais également pour les professionnels de l'AIO eux-mêmes, elle est néanmoins source de richesse par la diversité des lieux d'accueil possible et leur proximité avec le public.

C'est pourquoi il est opportun de s'appuyer sur cette richesse potentielle d'accueil plutôt que de mutualiser ou rationaliser en entretenant les tentatives et l'illusion qu'un lieu unique ou qu'un référent unique qui aurait réponse à toutes les questions soit « La » solution pour un meilleur accompagnement des publics.

La notion de réseaux aptes à travailler ensemble sera donc privilégiée, et l'investissement à engager consiste davantage à renforcer la capacité des professionnels de l'AIO à « utiliser » les réseaux dans leur ensemble, c'est-à-dire à assurer les missions de base de premier accueil autour d'une définition commune de la qualité du service à offrir, à recevoir des publics et à les réorienter de manière précise vers les structures ou les intervenants les mieux à même de les informer et de les accompagner dans leur parcours. La mutualisation suppose avant toute chose la connaissance des réseaux entre eux, s'applique aux pratiques d'accueil, et ne doit pas être assimilée à une réduction du nombre des lieux d'accueil.

Il s'agit d'apporter la réponse attendue par les publics en leur évitant au maximum d'avoir à rechercher eux-mêmes la bonne entrée, au risque de rallonger leurs démarches, voire de les décourager pour les plus éloignés ou les moins motivés. Cet objectif passe par une amélioration de la lisibilité du paysage de l'AIO pour les intervenants eux-mêmes, ainsi que par leur professionnalisation et la mise à leur disposition d'outils de connaissance des autres structures ou dispositifs qui leur seraient moins familiers.

2.1 b. La multiplicité des publics

Si la loi réaffirme le « droit à l'information et à l'orientation pour tous », le public en quête d'information et de solutions d'orientation ou de formation est multiple. Tout d'abord parce qu'il a des aspirations individuelles et des motivations diverses à agir, ensuite en raison de son statut sur la base duquel bien souvent des dispositifs appropriés ont été mis en place pour lui apporter des informations et des solutions de formation et d'insertion. De cette variété découle une multiplicité de besoins.

La variété des statuts rend parfois ardue la recherche de solutions de formation, et peut même conduire au constat qu'il n'existe pas de solution dans les cadres habituels d'intervention. On mesure ici les limites de l'inventivité ou l'ingéniosité des acteurs de l'AIO, qui ne pourront proposer de solution que si la volonté des acteurs du CPRDF les conduit à rechercher des voies communes pour combler ces vides et offrir des solutions « formation » pour tous les publics.

Cette variété a aussi été à l'origine pour partie de la complexité des réseaux d'AIO qui se sont constitués au fil du temps et qui ciblent leur savoir faire sur des domaines particuliers d'intervention afin de garantir la pertinence immédiate des réponses qu'ils apportent. Si chaque conseiller ne peut avoir réponse à tout, il importe néanmoins qu'il soit en mesure d'adapter sa communication en fonction des publics qui se présentent à lui.

La problématique des publics dits « éloignés » des circuits d'information est importante car ils sont souvent ceux qui ont le plus besoin d'accompagnement. Sur ce champ, la connaissance et les pratiques développées notamment par les missions locales dans leur démarche auprès des jeunes, pour approcher ces publics, appuyées sur les relations qu'elles ont nouées avec les réseaux d'acteurs locaux ou associatifs, peuvent constituer des expériences à partager.

Enfin la question de l'équité d'accès pour tous à l'information sur le territoire, constitutive également du « droit à l'information pour tous » reposera d'une part sur la capacité à conserver ces réseaux de proximité ouverts et renforcés dans leur rôle de premier niveau d'accueil, et d'autre part sur l'organisation d'une réponse commune en région à la déclinaison du projet national de plateforme d'information à partir d'un numéro unique d'appel, et de « lieux » répondant à des exigences communes d'objectifs, de protocoles et de qualité d'accueil.

2.1.c. Organiser l'action à l'échelle de la région : la fédération des acteurs

La Cité des Métiers se différencie dans son concept des autres structures d'AIO par l'association dans son fonctionnement de pôles et de conseillers d'origines diverses et joue, en tant que lieu d'accueil et de conseil, un rôle de premier niveau d'information. Elle déploie par ailleurs ses services sur le territoire avec des manifestations délocalisées, et est en cours d'expérimentation d'un service de « e-conseil ».

Le rôle central de la Cité des Métiers en Haute-Normandie et son organisation, construite sur un partenariat¹ établi entre les principaux acteurs de l'AIO et du CPRDF, qui structure des actions de terrain en coordonnant la mise en œuvre de manifestations avec plusieurs acteurs sur le territoire, lui confère la légitimité pour être le pilote de la « fédération » des réseaux en région autour d'objectifs partagés :

- la garantie d'une présence territoriale de lieux d'accueil développés au sein des réseaux existants,
- à même de constituer le premier échelon d'information pour tous les publics,
- assurant la qualité d'écoute et de prise en charge adaptée pour les lancer efficacement sur un parcours vers la formation et l'insertion.

Les acteurs du CPRDF optent pour un tel positionnement dès à présent nécessaire pour assurer un interface opérationnel respectueux des compétences de chacun des acteurs, lorsque, en tant qu'acteurs locaux financeurs des différents dispositifs d'AIO, ils seront directement ou indirectement interpellés pour mettre en œuvre un relais régional, ou pour le moins garantir l'harmonisation avec les orientations nationales relatives au « service public de l'orientation ».

2.2. L'AIO ET LA RELATION EMPLOI FORMATION

Que l'on soit à l'origine de la construction d'un parcours d'orientation, en cours de réorientation voulue ou subie, le rôle fondamental des acteurs de l'AIO réside dans la mise en relation entre la demande des publics et les réalités du marché du travail.

- ils doivent garantir le respect des centres d'intérêt des personnes, la prise en compte des situations individuelles, des particularités des statuts, voire être en mesure d'appréhender les problèmes « amont » ou environnant le projet individuel qui peuvent entraver la réussite d'un parcours de formation vers l'insertion (mobilité, environnement familial, problèmes sociaux...),
- ils doivent aussi favoriser les choix éclairés des personnes en développant la connaissance des métiers et en les sensibilisant sur les conditions et les opportunités d'accès à l'emploi dans les métiers et les secteurs afin de sécuriser leur parcours de formation et leur insertion professionnelle.

¹ GIP Cité des Métiers – membres statutaires : la Région de Haute-Normandie, le Rectorat de l'Académie de Rouen, le Département de la Seine-Maritime, l'État : SGAR, DIRECCTE, la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région, la Direction Régionale de Pôle Emploi, la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat, la CREA, le Département de l'Eure, la DRAAF, le Centre Régional Information Jeunesse, la Délégation Régionale de l'ONISEP, la Direction Régionale de l'AFPA, l'Association Régionale des PAIO/missions locales.

Cet objectif devient essentiel dans le contexte actuel où se cumulent à la fois les effets de la récession et une difficulté exacerbée pour les jeunes d'accéder à l'emploi, mais aussi des opportunités liées aux mutations économiques, à des tensions fortes repérées à court ou moyen terme sur certains secteurs de l'économie régionale, ou à des projets structurants en émergence sur le territoire haut-normand : le travail de rapprochement entre les deux types de demandes sociale et économique, pour orienter la première vers les secteurs porteurs, n'en présente que plus d'enjeux.

2.3. DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES À METTRE EN ŒUVRE

Les objectifs cibles décrits plus haut peuvent être accompagnés de dispositions opérationnelles à plusieurs niveaux :

2.3.a. Professionnaliser les acteurs de l'accueil, de l'information, de l'orientation, de l'ingénierie des parcours, de la prescription

Les conseillers étant en permanence en contact avec le public, il leur est difficile d'assurer la veille informative nécessaire à leur bonne connaissance des dispositifs de formation dont on a rappelé la complexité, des initiatives menées par d'autres acteurs dans les réseaux, ou d'initiatives innovantes ou expérimentales déployées dans d'autres cercles.

La professionnalisation des acteurs est une des solutions au renforcement de leur connaissance appliquée dans l'exercice de leurs missions, mais également de la connaissance entre eux.

Des lieux de ressources existent, notamment dans le cadre des missions d'information du CREFOR, et les pratiques de professionnalisation « permanente » ont fait leurs preuves : les programmes de professionnalisation sur la relation emploi-formation du CREFOR, les journées de professionnalisation des conseillers des Points Relais Conseil PRC dans le champ de la VAE, ou les temps dédiés dans les missions locales... Néanmoins la nécessité de cet investissement humain doit être partagée par les institutions intervenantes en AIO elles-mêmes et les moyens donnés aux professionnels pour généraliser des temps de professionnalisation qui existent déjà au sein des structures mais également des temps « en commun » de partage.

Par ailleurs, pour accompagner la volonté de « fédérer » les acteurs, il convient de mettre à leur disposition des outils spécifiques :

- d'une part pour faciliter l'appropriation et le partage de missions communes dans le cadre d'un service de premier accueil que les réseaux doivent exercer en proximité sur le territoire,
- d'autre part pour partager une approche commune du rôle du conseiller ou du prescripteur dans l'ensemble de ses missions et d'évaluer avec des indicateurs de mesure la qualité du service rendu.

Enfin, des outils d'information sur les activités et les métiers sont indispensables aux conseillers pour renforcer leur connaissance des besoins économiques et les évolutions à plus ou moins long terme. Une collection spécifique a été construite grâce à l'expertise du CREFOR pour les besoins des conseillers de la Cité des Métiers, et d'autres sources d'information sont déjà ou seront rendues disponibles par le travail de capitalisation autour des besoins économiques qui constitue le premier objectif de ce Contrat.

L'un des principaux axes du CRDE concerne la mutation des secteurs industriel, agricole et des services et le soutien à certaines filières d'excellence stratégiques pour l'économie régionale (énergie, mobilités du futur, bio-santé-cosmétique). La Cité des Métiers devra en tenir compte pour définir ses propres priorités d'action.

L'engagement des institutions vers davantage de professionnalisation et la mise à disposition de toutes les structures des outils indispensables pour assurer la qualité du service et le rapprochement entre la demande sociale et économique, pourraient alimenter les bases d'une « charte » des réseaux de l'AIO haut-normands et accompagner l'objectif de fédérer les acteurs.

2.3.b. Développement du portail de l'AIO

Le travail sur la définition des réseaux et leur périmètre doit être poursuivi pour identifier les cercles d'intervention et faciliter les synergies. Une cartographie existe dans l'outillage mis à disposition par le CREFOR, mais pourrait être complétée par une « fiche d'identité » des structures améliorant la lisibilité entre elles, dans l'objectif non pas de les « enfermer » sur leurs compétences mais de les faire connaître pour en « ouvrir » l'accès de façon opportune à tous quel que soit le lieu où se présente le public.

Les outils comme la « charte » des réseaux ou l'outillage socio-économique capitalisé et mis en forme doivent également être déployés.

Le développement du portail de l'AIO qui regrouperait toutes les données accessibles est à poursuivre.

Les objectifs décrits constituent essentiellement une poursuite de l'action structurée entre les partenaires de l'AIO en région jusqu'à ce jour. Ils s'inscrivent dans le respect des compétences de chacun et dans les limites d'un contexte légal et réglementaire non renouvelé.

Les options prises devront néanmoins faciliter demain la déclinaison du futur « service public de l'orientation tout au long de la vie ».

RENOI AUX FICHES ACTIONS

Fiche action 4 : l'Accueil, Information, Orientation AIO.

3. DES RÉPONSES APPROPRIÉES AUX BESOINS DE TOUS LES PUBLICS JEUNES ET ADULTES

Les réponses « formation » que les partenaires apportent doivent viser plusieurs objectifs pour répondre aux deux premiers enjeux du CPRDF rappelés en préambule :

- offrir à tous les publics, et tout au long de la vie dans le cadre d'un parcours sécurisé, des solutions « formation » pour les situations qui ne sont pas prises en compte par les dispositifs existants en comblant les manques, en répondant à leurs aspirations tout en les menant vers l'insertion professionnelle,
- s'adresser à l'ensemble des acteurs de la relation emploi / formation, c'est-à-dire répondre aux attentes des publics, ainsi qu'à celles des employeurs en terme d'offre de compétences pour leur permettre de créer et de maintenir des emplois.

Ces réponses doivent être établies de façon à favoriser un accès équilibré des femmes et des hommes aux filières de formation.

3.1. LES OBJECTIFS MAJEURS À ATTEINDRE POUR LA FORMATION DES JEUNES ET DES ADULTES

3.1.a. Amener le public jeune au niveau V : apporter une solution à tous les jeunes sortis sans qualification

Le PRDF adopté en 2006 fixait cet objectif et des progressions significatives sur l'élévation des niveaux de qualification ont été soulignées en sortie de formation comme en emploi, puisque toutes les grandes familles de métiers sur toutes les zones PRDF comptent désormais plus d'actifs diplômés que d'actifs non diplômés.

Néanmoins la problématique de l'accès des jeunes en formation initiale à ce niveau minimum de qualification demeure et nécessite la poursuite des efforts entrepris dans plusieurs domaines.

Parce que les jeunes les plus éloignés de la formation sont ceux qui en ont le plus besoin, prévenir les situations de rupture ou de décrochage est essentiel en forma-

tion initiale. La prévention est difficile parce que la perception des phénomènes qui peuvent conduire à ces ruptures est elle-même difficile au sein des établissements. Dans le cas particulier des ruptures de contrats d'apprentissage, la prévention des ruptures est d'autant plus délicate qu'un acteur supplémentaire, l'employeur, entre en jeu dans le déroulement du parcours de formation.

Les indicateurs sur le décrochage en formation initiale ont à ce jour une pertinence relative en raison de la difficulté à repérer les situations de manière fiable : la mesure du volume de jeunes entrés en formation qui ne se présentent pas aux examens est possible :

- en formation sous statut scolaire, on a mesuré dans le bilan 2009 un « taux de sortie » du système scolaire selon les niveaux de formation professionnelle du CAP au BTS de l'ordre de 5 %,
- en apprentissage, où l'on dispose de données relatives à la rupture des contrats de travail, on a pu mesurer des abandons de formation ou des taux de rupture des contrats d'apprentissage très variables selon les secteurs professionnels et selon les niveaux de qualification.

Mais cette mesure ne recouvre pas tous les cas de rupture si celle-ci survient entre deux années de formation et on ne fait « qu'estimer » un nombre de décrocheurs. Or, la vraie difficulté réside dans la distance qui s'instaure et peut s'installer lorsque les abandons se produisent lors des paliers d'orientation de fin de 3e ou de réorientation au sein de la voie professionnelle, ou entre deux années d'un diplôme. Le relais d'accompagnement assuré alors par les missions locales pour prendre en charge les jeunes et les conduire à se réinscrire dans un parcours de qualification de 1er niveau minimum est essentiel.

Enfin des « abandons » repérés dans un parcours peuvent aussi correspondre à un changement d'orientation conduisant vers une autre voie professionnelle : il est donc important d'aborder cette question de façon transversale entre voies de formation en statut scolaire, dans l'éducation nationale et dans l'enseignement agricole, et en apprentissage de façon non cloisonnée et en affirmant entre acteurs la volonté de dépasser les seules observations empiriques ou une approche purement comptable.

Il n'en demeure pas moins que la prévention des ruptures de parcours avant la première qualification de niveau V et la mise en œuvre le cas échéant de solutions de réorientations prenant en compte les difficultés repérées avec le jeune et proposant des pistes adaptées dans l'ensemble de l'offre de formation, quelle qu'en soit la voie, doit rester une priorité des acteurs de la formation initiale engagés dans le CPRDF.

3.1.b. Offrir une solution « formation » quel que soit le statut des publics

Le second objectif majeur partagé par les acteurs, que l'on raisonne formation initiale ou continue des jeunes et des adultes, est de répondre de façon personnalisée à la situation de tous les individus inscrits dans un parcours de pré-qualification

ou de qualification, et de combler les « manques » non couverts par les dispositifs existants.

En formation initiale, les « réponses » apportées pour conduire à la qualification recherchée doivent être davantage individualisées, les possibilités de passerelles utilisées pour conduire à la réussite dans un temps adapté à la situation de chacun. C'est la recherche de la fluidité dans les parcours entre spécialités professionnelles, entre niveaux de formation ou entre voies de formation qui sera recherchée, grâce à un travail à mener entre acteurs pour développer les complémentarités au sein de l'offre de formation initiale et entre les filières ou les voies.

En Formation Continue, davantage de chemin a été parcouru pour individualiser la construction des parcours de tous les publics : il s'agit en effet d'une des étapes préalables menée par les prescripteurs avant l'entrée en formation. Néanmoins, une meilleure fluidité est également possible grâce à l'amélioration de la modularisation de l'offre, ou encore l'optimisation ou l'adaptation des calendriers d'entrée en formation.

Dans tous les cas, les spécificités des publics qui nécessitent une offre différenciée ou adaptée, qu'il s'agisse par exemple de situation de handicap, de problème d'illettrisme, devront être prises en compte.

Mais le but à atteindre pour les acteurs du CPRDF sera de se mettre en capacité d'apporter une solution à toute situation individuelle qui ne serait pas couverte par les dispositifs existants, en introduisant des temps d'échange entre eux pour traiter ces situations avec réactivité.

Leur rôle est de s'organiser pour assurer la transparence et la lisibilité du système complexe de l'offre de formation et surtout de ses financements, construits la plupart du temps en fonction des priorités définies par chacun des acteurs et des obligations qui leur sont faites dans le cadre de leurs compétences respectives.

3.1.c. Élever le niveau de qualification des haut-normands pour leur assurer l'accès, le maintien, le retour en emploi et la promotion professionnelle

Le troisième objectif majeur est de poursuivre le mouvement d'élévation générale des niveaux de qualification indispensable pour accompagner les évolutions de compétences attendues en emploi, dans le contexte régional où les évolutions ont été rapides mais pas suffisantes pour combler les écarts à la moyenne nationale, pour favoriser l'accès, le maintien, le retour à l'emploi et les mobilités et promotions professionnelles.

Si les acteurs partagent pleinement cet objectif, ils entendent être particulièrement attentifs à ce qu'il n'entre pas en contradiction avec le premier objectif qui vise à ne laisser aucun jeune sans solution avant une première qualification minimum de

niveau V : il ne s'agit pas de conduire massivement les cohortes vers des niveaux plus élevés de formation en excluant prématurément ceux qui ne pourraient pas suivre ce mouvement. Un suivi en parallèle des indicateurs des « qualifications » et des « sorties sans qualifications » s'impose pour garantir la cohérence de l'ensemble.

- Pour ce qui concerne les jeunes en formation initiale, les autorités académiques souhaitent maintenir les priorités :
 - d'élévation des qualifications initiales en voie professionnelle en assurant la poursuite et l'achèvement de la rénovation de la voie professionnelle qui vise l'élévation des sorties au niveau IV (baccalauréat). Sans pratiquer la surenchère au diplôme, il est estimé qu'il faut poursuivre l'effort même dans des formations où l'employabilité n'est pas garantie avec un niveau IV : l'atteinte de ce niveau permet l'acquisition de compétences de base, gage de remobilisation des individus pour rebondir sur une autre voie en cas de difficulté d'accès à l'emploi ou de situation de rupture dans l'emploi,
 - d'accès à l'enseignement supérieur : en Haute-Normandie, face aux réalités sociologiques, économiques, culturelles, il est primordial d'élever l'ambition au vu des indicateurs qui restent en retrait aux deux étapes primordiales des parcours professionnalisants.

La première étape est le passage du secondaire vers le supérieur : il ne s'agit pas d'envisager de « rapprocher » systématiquement les formations au plus près des publics, mais de favoriser plus en amont la « culture de la mobilité » qui sera indispensable pour l'accès à l'emploi, voire de faciliter cette mobilité en prévoyant des mesures d'accompagnement chacun dans son domaine de compétence respectif.

La seconde étape est celle du passage du niveau III (bac + 2) vers le niveau I (bac + 5), qui sont les deux niveaux de sortie du supérieur au plus près des besoins exprimés par la majorité des entreprises.

Le niveau II (bac + 3 – licence professionnelle) est davantage adapté pour répondre à des besoins identifiés avec des formations sur mesure, dont le développement n'est envisagé que si ce type de besoin s'exprime.

- Pour ce qui concerne les adultes en activité (demandeurs d'emploi ou en emploi), les partenaires du CPRDF estiment essentiels :
 - la définition d'un « socle de compétences »² pour tous et le partage de cette définition entre eux. Il s'agit des savoirs de base indispensables qui constituent, avec les compétences techniques, les compétences « clés » des adultes. Ce socle indispen-

² Référence à la définition du socle européen des huit compétences clés : Communication dans la langue maternelle, Communication dans une langue étrangère, Culture mathématique et compétences de base en sciences et technologies, Culture numérique, Apprendre à apprendre, Compétences interpersonnelles, interculturelles, et compétences sociales et civiques, Esprit d'entreprise, Sensibilité culturelle

sable constitue une compétence transversale et transférable. Par ailleurs, l'identification de compétences techniques transversales à plusieurs métiers ou secteurs d'activité est importante pour accompagner les parcours vers l'emploi et en emploi,

- de garantir à tous les actifs haut-normands demandeurs d'emploi ou salariés un accès et une maîtrise de ce socle, chacun dans son domaine d'intervention et de compétence. La nécessité d'inscrire ce socle dans les formations dispensées à chaque étape de professionnalisation, en complément des modules techniques, doit être réinterrogée lors de la définition du projet individuel de formation,
- la poursuite des implications de chaque partenaire dans le développement de la VAE, avec comme objectifs principaux de sécuriser les parcours pour garantir les chances de succès et de concourir à son ancrage dans les entreprises en encourageant les actions collectives.

- Pour ce qui concerne plus particulièrement les adultes en emploi, les objectifs à partager entre acteurs pouvoirs publics, formateurs, entreprises sont de développer une offre de services concertée centrée sur l'accompagnement des entreprises et des salariés « sur mesure », que ce soit en appui aux politiques de formation des ressources humaines des employeurs ou dans les projets individuels de formation que les salariés souhaiteraient engager.

3.2. LES SOLUTIONS « FORMATION » DES JEUNES ET DES ADULTES

Dans le cadre des objectifs majeurs ainsi définis, les partenaires auront à apporter des solutions « formation » qui sécurisent le parcours des publics vers l'emploi, qu'il s'agisse d'une première insertion, d'un maintien, d'un retour ou d'une évolution en emploi.

Elles doivent tenir compte des réalités économiques, des contraintes de territoires, des situations individuelles : ces éléments de contexte imposent aux acteurs de la formation, institutions publiques ou entreprises au sens large, des degrés divers de réactivité et des temporalités différentes de leurs interventions. La capacité des acteurs à apporter des réponses efficaces dépend de leur capacité à mettre en œuvre des parcours individualisés, à introduire de la souplesse, à modulariser les offres et à intervenir en complémentarité les uns des autres.

3.2.a. L'apprentissage : une voie à part entière reposant sur un triptyque « employeur / jeune / CFA »,

Le développement des formations en apprentissage relève de la compétence régionale. Il cristallise à ce jour de fortes attentes de la part des autorités de l'État en charge de la politique de l'emploi, liées aux vertus qui lui sont attribuées d'insertion « rapide et durable » dans l'emploi.

Si les indicateurs d'insertion à court terme ne démentent pas cette approche, l'employabilité des personnes qualifiées quelle que soit la voie de formation initiale se rejoint sur le moyen terme : les deux voies de formation sont utiles pour qualifier tous les jeunes.

Par ailleurs, les spécificités de la Haute-Normandie doivent également être prises en compte pour afficher des objectifs de développement de l'apprentissage cohérents avec les enjeux de reprise, de développement et de reconversion économique d'une part, avec les enjeux d'élévation des qualifications partagés par tous d'autre part. Le poids de cette voie est important dans la région en comparaison des autres régions de France, tout comme le poids de la formation professionnelle secondaire, toutes voies confondues, reflet de caractéristiques socio-économiques d'une région marquée par son histoire industrielle.

Il convient donc d'appréhender avec prudence les marges de progression susceptibles d'être apportées par le développement de cette voie de formation, et ce davantage sur le plan qualitatif que quantitatif, pour offrir des solutions adaptées et sécurisées à tous les jeunes.

→ Sur le plan quantitatif :

- Il est indispensable de définir des indicateurs de référence pertinents en terme de mesure des qualifications dans les différentes voies de formation initiale : niveaux de sorties, volume de formés, de qualifiés, de ruptures, poids des voies... et de s'appuyer sur des données consolidées communes et partagées entre acteurs.
- Il convient également de prendre en compte la réalité des pratiques des entreprises en matière d'alternance, variable selon les secteurs ou les branches, ainsi que leur capacité à former les jeunes en alternance selon le contexte économique plus ou moins contraignant qui impacte de fait leur mobilisation. La récente baisse constatée en 2008-2009 liée au contexte économique était par ailleurs concomitante avec la généralisation de la rénovation de la voie professionnelle qui modifie les pratiques d'accueil des apprentis avec un allongement de la durée des contrats auquel les entreprises n'ont pas toutes pu se familiariser faute de temps, voire en raison de contraintes réglementaires d'accueil limitant les possibilités offertes à des jeunes sortants de 3e.

→ Sur le plan qualitatif :

- Tout d'abord, la formation en apprentissage comporte des spécificités au premier rang desquelles l'existence d'un contrat de travail qui lie l'employeur et l'apprenti sur la durée du parcours de formation qualifiante. L'intérêt du jeune qui bénéficie d'une formule pédagogique plus inductive, avec les atouts mais aussi les contraintes liés au contrat de travail, qui font appel à sa capacité à s'adapter, doit primer dans le choix de la voie de formation qui sera la mieux adaptée à la réussite de son parcours vers la qualification.

- Une récente étude sur les minoritaires de genre en formation initiale (classes où ils sont moins de 20 % de la promotion), a été conduite pour comprendre la persistance du phénomène de cloisonnement sexué des formations et des activités professionnelles. Elle a également montré que l'effet « genre » est exacerbé en apprentissage et qu'il est amplifié par l'existence du « contrat de travail ». En tout état de cause, des efforts sont à poursuivre au sein des branches professionnelles et dans l'accueil en formation pour que les minoritaires de genre ne subissent pas de double effet discriminant à l'entrée dans cette voie de formation, particulièrement masculinisée sur les niveaux V et IV de formation.
- Les nouvelles dispositions des conventions quinquennales passées entre la Région et les CFA permettent ce suivi qualitatif, accompagné jusqu'alors par des moyens spécifiques du Contrat d'Objectifs et de Moyens Apprentissage entre l'État et la Région. Il est souhaitable de le poursuivre, sachant qu'il permet de prévenir toutes les autres formes de discrimination à l'entrée en formation et lors de la signature du contrat de travail : discrimination liée aux conditions sociales, aux origines, au handicap.
- Les choix des futurs apprentis doivent ainsi pouvoir être faits en toute connaissance de cause : il s'agit de capter les publics en les sensibilisant aux spécificités de cette voie de formation. Leurs choix en seront ainsi sécurisés et les risques de rupture minimisés. Une communication en direction des jeunes et des familles est nécessaire lors des paliers successifs d'orientation et doit être prise en charge par les professionnels de l'orientation quelle que soit leur structure d'appartenance, dans l'esprit d'offrir une réponse adaptée à l'intérêt et au projet personnel du jeune.

Ces conditions étant réunies, l'apprentissage peut constituer une réponse parmi d'autres aux trois objectifs majeurs :

- contribuer à amener une partie du public jeune au niveau V, pour lequel cette voie de formation paraît mieux adaptée que la voie scolaire, l'apprentissage ne constituant pas la seule voie d'accès à ce niveau minimum de qualification,
- être une opportunité pour fluidifier les parcours individuels à un moment donné en complémentarité de la formation sous statut scolaire,
- constituer une voie de poursuite possible vers l'enseignement supérieur pour de nouveaux publics qui ne s'y seraient pas engagés.

Les priorités d'adaptation de l'offre de formation doivent s'en inspirer :

- parce que les formations professionnelles de niveau V et IV sont représentées largement en région, et que l'apprentissage est une réponse pertinente pour tous les niveaux de qualification, il est utile de poursuivre les efforts entrepris ces dernières années pour rééquilibrer l'offre au profit des formations supérieures et offrir des possibilités de tissage des générations aux entreprises connaissant le papy-boom, et particulièrement aux PME régionales qui ont besoin de renouveler ou de renforcer leur encadrement,

- dans ce cadre, et si une offre de contrats de travail était décelée lors d'une rentrée scolaire, il convient de se donner la souplesse nécessaire pour adapter à la marge les effectifs des formations existantes et permettre la rencontre entre une offre de contrat et une réponse formation. Des conditions pour user de cette souplesse et de cette réactivité doivent toutefois être réunies et vérifiées : validation du besoin de l'entreprise et de sa durée, suivi qualitatif des parcours des jeunes durant la formation et prévention des ruptures, taux de réussite et d'insertion à l'issue des formations, capacité des établissements à faire face aux conséquences financières en tout état de cause maîtrisées,
- les modifications structurelles de l'offre ne peuvent relever de cette procédure souple et nécessitent une anticipation de la préparation du projet à la suite d'une identification d'un besoin économique.

Le lien avec le COM apprentissage sera décliné au sein de la fiche action dédiée à l'apprentissage.

3.2.b. Les mises en réseau et la constitution de pôles : la mise en synergie des établissements scolaires au service de la réussite des élèves

Autour du concept de « lycée des métiers », les établissements secondaires engagent une démarche de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'économie dans leur territoire, notamment les branches professionnelles, dans l'objectif d'améliorer l'articulation entre les formations existantes et les besoins économiques, et de faciliter la réussite et la future insertion des élèves.

Les priorités à retenir en matière d'évolution de la carte des formations doivent reposer sur ces démarches de projet pour faciliter les adaptations ou les « colorations » de certaines formations existantes face à des besoins particuliers, ponctuels ou en émergence, que les référentiels nationaux permettent d'introduire localement.

Le développement de l'ouverture au monde économique dans les projets d'établissements est un objectif à amplifier en s'appuyant sur l'ensemble des réseaux ouverts localement, à partir des compétences et des spécificités des établissements, quels que soient les réseaux : ceux constitués à l'occasion d'une labellisation « lycée des métiers », les pôles de compétences regroupant des acteurs de la formation dans d'autres voies en formation initiale ou continue, au sein des Comités Locaux École Entreprises CLEE,...

3.2.c. La formation des demandeurs d'emploi : un contexte de gouvernance renouvelé

La loi du 24 novembre 2009 appelle à reconsidérer la gouvernance entre acteurs de la formation professionnelle en rappelant les priorités en matière de formation des publics éloignés de l'emploi, et en ouvrant le champ d'intervention à des acteurs nouveaux.

Deux principaux axes guideront les réponses « formation » en direction des demandeurs d'emploi :

- La « gouvernance » qui se définit par la coordination et l'optimisation de l'utilisation des fonds consacrés à la formation, et pour les acteurs du CPRDF, par leur capacité à s'organiser autour des objectifs majeurs fixés en matière de qualification des ressources humaines.
- Elle suppose donc de définir et d'affirmer la place de chacun des partenaires selon ses propres spécificités d'intervention (politiques, juridiques, financières...) et de clarifier les dispositifs pour faciliter le travail « d'ingénierie des parcours ». Les professionnels qui l'assurent doivent en effet pouvoir identifier, pour le demandeur d'emploi qu'ils accompagnent, quel financement est adéquat, s'il existe, ou à défaut quels financements multiples sont mobilisables.
- Les formations professionnelles engagées doivent pouvoir être modularisées et intégrer des modules spécifiques dédiés à l'acquisition des savoirs de base.

Que l'on se situe dans l'objectif d'un accès à la qualification, d'élévation des qualifications ou de promotion professionnelle, la préférence ira à l'association de modules socialisants et de modules professionnels pour préparer à l'insertion dans une démarche de projet professionnelle intégrée. La professionnalisation des acteurs à la lutte contre l'illettrisme sera essentielle pour repérer les besoins des publics en la matière.

3.2.d. L'obligation de formation des salariés par les entreprises.

La formation des salariés relève de l'obligation légale des employeurs et constitue un enjeu sociétal, de développement économique, de maintien et du développement des compétences et de l'emploi. La loi du 24 novembre 2009 dispose du « droit pour tout salarié » de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les solutions « formation » déployées dans les entreprises dans le cadre de leurs plans de formation sont d'autant mieux adaptées qu'elles ont structuré leur politique de ressources humaines, voire développé des pratiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences GPEC.

Néanmoins l'État et la Région peuvent mettre en place des soutiens à la formation des salariés et la frontière entre demandeurs d'emploi et salariés est parfois fluctuante, compte tenu des formes diverses de précarité dans le travail ou de la variabilité de certains parcours d'insertion.

Aussi l'État et la Région se doivent de cibler leur action sur l'accompagnement et la plus-value qu'ils peuvent apporter aux entreprises face à un contexte économique difficile ou en mutation, et aux salariés eux-mêmes dans le cadre de leurs démarches individuelles de formation professionnelle ou de VAE.

C'est ainsi que confrontés à la crise, l'État, la Région et les partenaires sociaux de Haute-Normandie ont réagi en signant le 24 septembre 2009 la convention interprofessionnelle de partenariat pour le développement des compétences dans un contexte difficile.

Cette convention signée entre l'ensemble des partenaires sociaux représentés au sein de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi, la Région et l'État a eu pour objet de favoriser la mise en œuvre de programmes de formation pendant les périodes de sous-activité grâce à une cellule d'appui et de pilotage.

La baisse du nombre d'entreprises en situation de chômage partiel depuis sa signature a conduit ses signataires à envisager une réorientation de ses objectifs vers une posture d'appui général au développement des compétences à travers une réflexion et des actions d'accompagnement mais également d'anticipation des besoins.

La faiblesse du niveau de formation des salariés de Haute-Normandie, la nécessité d'anticiper des mutations économiques de plus en plus rapides et génératrices de besoins de compétences de plus en plus élevés, d'accompagner les processus d'innovation à l'œuvre dans de nombreux secteurs professionnels et enfin la montée en charge des OPCA avec les financements du FPSPP justifient une mobilisation concertée de tous les acteurs de la formation professionnelle continue et le renforcement du partenariat entre l'État, la Région et les partenaires sociaux.

En ce sens, le dispositif de la convention interprofessionnelle devrait être appelé à évoluer pour devenir le moyen de la convergence et de la coordination de l'ensemble des politiques en faveur de la formation continue des salariés des entreprises de la région, quelle que soit la branche professionnelle concernée, c'est-à-dire au-delà du champ couvert actuellement par la convention interprofessionnelle.

3.3. DES ACTIONS OPÉRATIONNELLES À METTRE EN ŒUVRE

3.3.a. Se doter d'outils d'observation des parcours

→ Partager un état des lieux sur les niveaux de sortie, les indicateurs d'accès à la qualification, de réussite et d'insertion.

Le partage d'objectifs communs et la mise en place de solutions concertées entre partenaires du CPRDF sur la durée reposent sur un préalable : une connaissance affinée et partagée d'un état des lieux sur l'offre de formation, les parcours des publics, les indicateurs de niveau et d'accès à la qualification toutes voies confondues, ainsi que les indicateurs d'insertion. Ces indicateurs permettront également de suivre et évaluer l'atteinte des objectifs, et de réorienter le cas échéant les actions à mettre en œuvre.

Cette batterie d'indicateurs compose la base de l'outillage sur l'offre de formation en région et ses caractéristiques et tendances, permettant également des observations sexuées utiles dans l'approche des actions en faveur de l'équité d'accès des femmes et des hommes aux qualifications. Ils doivent aussi favoriser le partage de données communes sur la formation en apprentissage et aider à rapprocher les partenaires autour d'objectifs de développement de cette voie de formation cohérents avec les données socio-économiques et les enjeux de qualification de la Haute-Normandie.

→ Observer la cohérence des parcours au sein des voies, entre voies, entre niveaux de qualification grâce au suivi de cohortes.

Les suivis de cohortes permettent de caractériser les parcours individuels de la formation à l'insertion et de mieux comprendre les comportements par analyse rétrospective.

Ils fiabilisent en conséquence les projections tendanciennes, permettent d'anticiper les flux entre les voies, et de construire des hypothèses qui aident les différents acteurs de la formation dans leurs choix stratégiques en matière d'offre ou de solutions « formation ».

Ils permettent également une approche plus qualitative de « l'employabilité » au sens de l'insertion durable dans l'emploi.

Ils doivent permettre ainsi une meilleure coordination entre acteurs, la limitation des coûts redondants de formation, et une meilleure fluidité des parcours.

Ces suivis ne sont pas toujours possibles lorsqu'il y a changement d'orientation, passage dans le supérieur, ou interruption de parcours. La mise en œuvre d'enquêtes constitue une alternative pour obtenir les éclairages souhaités mais elles représentent un coût important et leur fiabilité repose alors sur un bon taux de réponse. Ces enquêtes devraient être ciblées sur la recherche d'éléments qualitatifs plus que quantitatifs. L'approche des données quantitatives par suivi de cohortes pour outiller l'observation des parcours est à privilégier et la mise en œuvre d'un identifiant commun quelle que soit la voie de formation, tout en garantissant le respect des choix et des libertés individuelles, est une solution à mettre en œuvre.

→ Les sorties sans qualification : finaliser l'outil d'observation du décrochage.

L'observation de l'élévation des niveaux de qualification doit être complétée par celle des niveaux infra-V, que ce soient des sorties prématurées du système scolaire ou des ruptures après une entrée en formation.

Les partenaires sont en effet attachés à cette mesure pour pouvoir évaluer parallèlement ces deux objectifs cibles et ne pas laisser le fossé s'installer entre publics.

L'Académie de Rouen est en cours de finalisation d'un outil d'observation sur le décrochage scolaire qui doit permettre de quantifier et de qualifier ce phénomène pour mieux en prévenir les effets, en ciblant les moyens renforcés en matière d'accompagnement individualisé.

La finalisation proche de l'outil d'observation sur le décrochage mis en chantier par l'Académie de Rouen ainsi que la poursuite de l'enquête « SEINE » devraient apporter à la fois des indications quantitatives et qualitatives pour repérer les causes de sortie.

Par ailleurs, la démarche de refonte de la convention quinquennale Région / CFA aboutie en 2010 permettra de disposer d'un focus sur l'absentéisme et les ruptures grâce au suivi renforcé des apprentis prévu dans la charte qualité.

→ Développer l'observatoire de la VAE.

L'outil d'observation de la VAE mis en place au sein du pôle observation prospective du CREFOR permet de dresser un état des lieux quantitatif et de faire ressortir des grands indicateurs qualitatifs liés à ce dispositif dont les principaux traits figurent en fin de diagnostic CPRDF.

Cet outil est essentiel pour caractériser les démarches entreprises et orienter les acteurs dans leurs choix d'accompagnement au développement de la VAE.

Une dimension nouvelle doit être donnée à l'observatoire pour qu'il devienne un véritable outil de lecture des parcours de la qualification des adultes.

3.3.b. Accompagner les publics : une approche individualisée de tous les parcours

Les mesures d'accompagnement des publics durant leur parcours doivent être développées en particulier pour les parcours pour lesquels des difficultés spécifiques peuvent être identifiées.

- les parcours en apprentissage, avec une préparation des jeunes à l'alternance et l'autonomie. En raison d'une part du contexte réglementaire évolutif qui substitue les Dispositifs d'Initiation aux Métiers de l'Alternance DIMA aux Classes Préparatoires à l'Apprentissage CPA, d'autre part de la réflexion sur l'évaluation de la pertinence des classes passerelles que la Région envisage de lancer, c'est toute la question de la préparation des publics à l'apprentissage qui se pose pour stabiliser leur choix vers cette voie,
- les parcours de VAE, avec un appui apporté par les PRC, voire de l'appui renforcé à certains candidats, le développement de l'accompagnement individuel, et de l'information en direction des publics pour accroître la lisibilité de l'offre et afficher les certifications couvertes par organismes habilités à accompagner. La professionnalisation des acteurs doit être poursuivie, qu'ils soient dans les Points

Relais Conseils PRC, intervenants dans les organismes assurant l'accompagnement, interlocuteurs dans les entreprises, acteurs de l'AIO...

- les parcours des publics en situation difficile, dans le respect des champs de compétence des intervenants en matière d'illettrisme, d'insertion sociale, de handicap... Des initiatives conduites par les partenaires du CPRDF ou auxquelles ils sont associés doivent se poursuivre, et des indicateurs en matière d'accès à la formation, de niveau de qualification et d'insertion devront figurer parmi les indicateurs d'évaluation des orientations stratégiques du CPRDF pour caractériser les progressions.
- Il convient notamment d'éviter la sélection à l'entrée en formation continue au détriment des publics difficiles ou qui s'autocensurent, tout en les identifiant pour les guider individuellement vers la formation et les mobiliser sur un projet professionnel où pourront être adossés des modules à caractère socialisant aux modules préparant leur insertion professionnelle,
- enfin les parcours individuels de formation envisagés par les salariés qui feront l'objet du soutien recentré de la Région en direction des organismes collecteurs qui financent les congés individuels de formation. Par ailleurs la Région s'est intéressée à la Formation Ouverte et A Distance FOAD en direction des demandeurs d'emploi, et à partir des expériences réussies, les entreprises pourraient s'y intéresser pour leurs propres salariés.

Une approche individualisée de tous les publics, ne se traduisant pas obligatoirement par des mesures d'accompagnement, doit néanmoins être généralisée avec pour objectif l'accès au 1er niveau de qualification « requis » pour mener à bien le projet professionnel personnel de l'individu et l'insertion en emploi.

3.3.c. Rechercher la complémentarité entre voies de formation initiale

Une bonne connaissance partagée de l'état des lieux de l'offre de formation initiale et de la démographie scolaire, des outils d'observation des parcours pertinents, une approche des besoins économiques sont autant d'éléments indispensables pour que les acteurs du CPRDF abordent leurs décisions en matière d'adaptation de la carte des formations de façon complémentaire et prospective.

Ces décisions prendront la forme d'une convention d'application engageant les partenaires sur des évolutions concertées de la carte lors des rentrées scolaires à venir, évitant ainsi de figer dans la durée des programmations dès la signature du CPRDF.

Elles seront bâties annuellement en tenant compte de deux éléments :

- l'optimisation des moyens mis en œuvre dans chacune des voies en tenant compte des besoins spécifiques exprimés par les publics et les acteurs économiques, c'est-à-dire l'organisation de la complémentarité entre les voies de formation,

- l'optimisation des passerelles possibles entre les voies pour assurer la fluidité des parcours de formation initiale des individus les amenant au niveau de qualification minimum requis pour le projet professionnel qu'ils ont envisagé.

À cet égard, des possibilités de synchroniser les parcours de formation initiale entre les deux voies de formation sous statut scolaire et par apprentissage doivent être recherchées pour introduire de la souplesse dans les parcours qualifiants, notamment ceux menant au niveau IV. Cette synchronisation basée sur un parcours en seconde professionnelle sous statut scolaire suivi d'un cycle de 2 ans en apprentissage permettrait de tenir compte de difficultés dont ont fait part certains employeurs à s'engager sur des contrats de 3 ans tout en conservant l'esprit de la rénovation de la voie professionnelle qui permet à tout jeune d'accéder en 3 ans au niveau IV.

D'autres solutions permettant les complémentarités par le « mixage » des publics sont envisageables : une offre coordonnée sur les deux voies réunissant sur un même niveau des faibles effectifs. Cette solution ne doit être en aucun cas considérée comme une solution universelle face à la diminution d'attractivité d'une formation en période de creux démographique persistant encore quelques années, mais comme une réponse à une demande économique à laquelle chaque voie ne peut répondre seule, ou à un objectif d'équité territoriale visant le maintien de l'offre de formation de proximité.

Dans un cas comme dans l'autre, la conception des projets pédagogiques sur ces formules doit être prévue dès leur origine avec des équipes volontaires, en CFA autant qu'en lycée, une préparation des publics à ces formules pédagogiques spécifiques est également nécessaire, notamment en seconde professionnelle pour sécuriser le futur parcours en apprentissage.

La recherche de ce type de complémentarité doit être réservée aux formations pour lesquelles une réelle demande économique a pu être identifiée, dans un domaine professionnel ou sur un territoire où l'offre de formation apportant les compétences recherchées par les acteurs économiques régionaux est déficitaire.

Une évaluation des objectifs d'insertion professionnelle à l'issue des formations synchronisées ou mixées est indispensable pour valider leur maintien en la forme.

3.3.d. Travailler avec les établissements d'enseignement supérieur sur leur attractivité, comme facteur d'attractivité du territoire haut-normand

Les établissements d'enseignement supérieur souhaitent renforcer leur image et ont déployé pour certains des initiatives conjointes à l'échelle d'un territoire infra régional pour mieux faire connaître leur offre et rendre plus attractives leurs formations au niveau national.

Un échange autour de l'attractivité des formations supérieures dans le cadre du CPRDF pourrait être organisé dans l'objectif de partager entre les acteurs cette problématique et son lien avec celle de l'attractivité du territoire haut-normand.

Quant au travail en commun de tous les acteurs de l'enseignement supérieur sur leur offre de formation et sa cohérence, il est difficile faute de légitimité à coordonner régionalement des développements qui relèvent de l'initiative des établissements et qui sont négociés au niveau national.

Il sera néanmoins indispensable d'avoir la lisibilité nécessaire sur l'ensemble de l'offre dans l'hypothèse d'un développement de formations supérieures en apprentissage pour sécuriser les décisions qui relèvent de la Région.

3.3.e. Organiser la gouvernance de la formation continue entre tous les acteurs

Que ce soit pour les adultes demandeurs d'emploi ou en emploi, la recherche de solutions « formation » pour permettre l'accès à la qualification de base ou pour progresser dans la qualification repose sur la coordination des interventions entre partenaires.

La création d'une instance de coordination sera nécessaire, l'Instance Régionale de Gouvernance de la formation continue, pour assurer, en lien avec la commission CPRDF du CCREFP, les travaux de coordination nécessaire à la gouvernance de la formation continue des demandeurs d'emploi ou des salariés. Elle a pour priorité la recherche entre commanditaires de solutions « formation » pour tous. Cette instance qui associera Pôle emploi, recherchera la coordination et l'optimisation de l'utilisation des fonds consacrés à la formation, et sera chargée de l'examen des projets non couverts par les dispositifs existants pris chacun isolément et nécessitant la proposition d'une solution « formation » particulière.

Cette instance opérationnelle rendra compte à la commission « CPRDF » du CCREFP. Elle pourra prendre appui sur l'existence de la « convention interprofessionnelle » qui évoluerait vers une nouvelle mission de convergence et de coordination des politiques, permettant aux acteurs du CPRDF de :

- faciliter la connaissance partagée et concertée des moyens de formation mis en œuvre dans la région,
- garantir les financements de la formation dans toutes les situations,
- favoriser l'accès à l'ensemble des dispositifs permettant de construire de véritables parcours de formation tout au long de la vie professionnelle et de les sécuriser,
- favoriser l'accompagnement et l'orientation tout au long de la vie
- mettre en place des actions spécifiques en direction des publics les plus fragilisés (personnes licenciées, en CDD, en intérim, en activité partielle, publics sans qua-

lification ou de faible niveau de qualification n'ayant pas acquis les savoirs de base, jeunes, seniors),

- développer des actions de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences territoriales dans un cadre partenarial développé.

L'évaluation de cette gouvernance devra être entreprise au cours du CPRDF et mesurer sur la base d'indicateurs à définir si le pilotage partagé a pu se mettre en place, quelle a été l'implication des acteurs, l'évolution de leurs pratiques et si les actions en direction des publics se sont concrétisées.

3.3.f. Organiser la gouvernance de la VAE et l'interface avec les entreprises

Les partenaires du CPRDF interviennent en faveur du développement de la VAE dans les différentes étapes des parcours, pour l'information des publics et leur accompagnement, pour professionnaliser les acteurs des points relais conseil PRC ou sensibiliser les acteurs relais dans les entreprises, pour financer les formations complémentaires...

À ce stade de développement de cette pratique en région, les acteurs doivent poursuivre ensemble les pistes d'amélioration pour favoriser l'aboutissement des parcours jusqu'à la certification, et pour encourager les actions collectives dans les entreprises : un développement à penser en lien avec l'individualisation des formations, leur modularisation, un suivi post jury à assurer... Les partenaires du CPRDF et les certificateurs doivent enfin davantage coordonner leurs interventions pour optimiser l'accompagnement individuel et réduire les temps d'attente. Ces temps d'attente peuvent être pénalisant y compris dans les secteurs où la VAE est bien développée comme dans le secteur social.

Cette coordination sera assurée dans le cadre de la Commission VAE du CCREFP.

RENVOI AUX FICHES ACTIONS

Fiche action 3 : l'apprentissage

Fiche action 4 : une qualification pour tous les jeunes

Fiche action 5 : le développement de la VAE

Fiche action 6 : la gouvernance de la formation professionnelle continue

Fiche action 9 : le CREFOR : expert du CPRDF auprès des décideurs

4. ACTUALISATION DU SCHÉMA DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

La loi du 24 novembre 2009 stipule que le CPRDF « vaut schéma des formations sanitaires et sociales ». Le schéma en cours a été adopté fin octobre 2008 pour une durée de cinq ans. Il ne s'agit donc pas d'élaborer un nouveau schéma en 2011 mais de mettre en exergue les priorités pour la période 2011/2013. Un nouveau schéma sera élaboré avec le CPRDF 2014/2018.

Les objectifs suivants définis dans le schéma 2008/2013 sont à consolider :

- ajuster la carte des formations pour répondre aux emplois difficiles à pourvoir dans le secteur sanitaire,
- favoriser l'ajustement des compétences aux évolutions des métiers et des problématiques de santé ou sociales de la population,
- permettre aux étudiants et élèves de la région de suivre leur formation dans de bonnes conditions à la fois en termes de locaux, d'encadrement, de suite de parcours et de conditions de vie.

Ces objectifs s'inscrivent dans un contexte régional qui reste marqué par une faible attractivité du territoire pour les professionnels de santé et dans un contexte sociétal caractérisé par le vieillissement de la population.

4.1. LES THÉMATIQUES RETENUES POUR L'ACTUALISATION DU SCHÉMA

La période 2011/2014 va être marquée par les orientations suivantes :

4.1.a. La réingénierie des formations supérieures

La réingénierie des formations sanitaires vise à permettre l'inscription des formations supérieures délivrées sous forme de Diplôme d'État par le Ministère de la Santé dans la reconnaissance universitaire des diplômes structurée en trois niveaux : Licence, Master, Doctorat.

Cette réingénierie a déjà concerné le diplôme d'État d'infirmier et d'ergothérapeute ; elle devrait concerner dans les mois à venir les diplômes de sage-femme, masseur kinésithérapeute, infirmier de bloc opératoire, infirmier anesthésiste, cadre de santé.

Ces évolutions, qu'elles s'accompagnent ou non d'une modification du référentiel de formation, soulèvent de nombreux enjeux :

- recherche d'un équilibre entre dimension universitaire plus prononcée de ces formations et préservation du caractère intégré au monde professionnel de ces formations,
- accompagnement des étudiants,
- mise en place de suites de parcours par une coopération entre Instituts de Formation et Universités,
- développement des compétences des formateurs et directeurs d'Institut.

Ces évolutions s'inscrivent dans un paysage de certification encore marqué par une grande diversité dans le statut des écoles, les coûts des études, les certificateurs (Ministère de l'Enseignement supérieur, Ministère de la santé) y compris pour un même titre. Elles prennent place en outre dans un contexte qui tend à favoriser la coopération voire la délégation de tâches entre les professions médicales et les professions para-médicales.

L'inscription des formations supérieures dans le processus de Bologne devrait à terme concerner également les diplômes supérieurs du travail social délivrés par le Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale : éducateur spécialisé, éducateur technique spécialisé, éducateur de jeunes enfants, assistant de service social, responsable d'unité d'intervention sociale, directeur d'établissement.

L'évolution de l'organisation des formations en découlant est en cours de discussion au niveau national entre les Ministères concernés (Cohésion sociale, Enseignement supérieur et Recherche), l'Association des Régions de France, les représentants des organismes de formation en travail social regroupés dans l'Union Nationale des Associations de Formation et de Recherche en Intervention Sociale). L'UNAFORIS soutient le projet de création de Hautes écoles en intervention sociale.

Un des enjeux communs aux formations sanitaires et sociales réside dans la pédagogie de l'alternance, qui fait l'objet d'une observation dans le domaine social et qui gagnerait à être étendue au secteur sanitaire.

Parmi les indicateurs d'évaluation de cette orientation figure le développement de partenariats entre les Instituts de formation sanitaire et l'Université pour faciliter la réingénierie des formations sanitaires et les passerelles avec les formations universitaires : possibilités étendues ou non de double validation, nombre de conventions signées avec l'Université, nombre d'étudiants concernés, nombre de formateurs ou de directeurs concernés).

4.1.b. L'observation de la relation emploi formation

Au titre de sa compétence en matière d'élaboration de la carte des formations initiales et continues, la Région s'est donné pour objectif de structurer une fonction d'observation qui tienne compte de la compétence de l'État en matière de définition des quotas régionaux sur certaines professions sanitaires : infirmier, kinésithérapeute, sage-femme, ergothérapeute, psychomotricien, orthophoniste.

L'objectif n'est pas de créer un Observatoire régional mais de permettre la mutualisation et la mise en cohérence des sources, des indicateurs et des enquêtes.

S'agissant des professions sanitaires, l'Agence Régionale de Santé a mis en place à la suite du décret du 13 juillet 2010 un Comité régional de l'Observatoire national de la démographie des professions de santé, qui regroupe l'ensemble des partenaires concernés par l'évolution de la démographie des professions de santé. Ses priorités sont les suivantes :

- travailler sur la fiabilisation des sources d'information, qu'elles proviennent de l'Agence régionale de santé, des ordres professionnels ou de l'assurance-maladie,
- conduire une réflexion sur le nombre de postes à proposer aux internes à l'occasion du prochain examen classant national,
- porter l'attention sur le développement des coopérations entre professionnels médicaux et para-médicaux,
- s'interroger sur une augmentation de l'offre de formation dans les métiers de la rééducation (psychomotricien, kinésithérapeute, ergothérapeute).

L'Université de Rouen a pour sa part conduit une étude concluant à l'opportunité d'ouvrir une section d'orthophoniste en Haute-Normandie.

Les autres composantes associées à cette fonction d'observation sont :

- la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale n'a pas mis en place d'Observatoire équivalent à celui existant pour les professions de santé mais assure le traitement de sources d'informations importantes concernant la relation emploi-formation dans le secteur social et certaines enquêtes du secteur sanitaire,
- le Centre de ressources sur la formation (CREFOR), compétent en matière d'analyse des différents segments du marché du travail concernés par les actions mises en œuvre dans le secteur sanitaire et social,
- les Observatoires des branches professionnelles,
- Pôle Emploi.

Parmi les secteurs requérant une veille particulière figurent les métiers liés à la dépendance (aides soignants, aide médico-psychologique, infirmier) ainsi que ceux liés à la petite enfance (auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants infirmier puériculteur) ou à la famille (Conseiller en éducation sociale et familiale) en développement.

Par ailleurs, une réflexion est conduite par l'Association des Régions de France pour dégager des indicateurs communs destinés à améliorer la structuration de cette fonction d'observation, en développant les contractualisations avec les centres d'études, de recherche ou d'observation de l'État. L'objectif est de mutualiser les démarches, méthodes et outils développés en région en matière d'observation emploi-formation.

Les indicateurs d'évaluation sont :

- augmentation ou non du nombre de places de formation relevant de la filière rééducation, petite enfance, dépendance,
- degré d'intégration des fonctions d'observation entre les partenaires concernés (nombre d'études coordonnées, non coordonnées, inventaire des données partagées et non partagées).

4.1.c. Les impacts de la rénovation de la voie professionnelle (BEP Bac Pro niveau IV)

La suppression des BEP Carrières sanitaires et sociales verra les deniers élèves en formation initiale diplômés en 2012.

Cette réforme prévoit la création d'un bac professionnel Accompagnement, Soins et services à la personne avec une option à domicile et une option en structure. Les débouchés attendus sont maîtresse de maison, gouvernante, responsable d'hébergement, responsable de petites unités en domicile collectif. La validation des diplômes d'État d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture de niveau V est en cours d'étude.

Le niveau V serait maintenu avec le CAP Petite Enfance et Assistant technique en milieu familial collectif.

Cette réforme concerne environ 700 élèves en formation initiale et 300 stagiaires en formation continue, principalement des jeunes femmes.

Du côté du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture, de la Pêche, de la Ruralité et de l'Aménagement du Territoire MAAPRAT, la filière Service en milieu rural est rénovée selon la même approche et le même calendrier.

L'analyse des impacts de cette réforme doit être conduite : il paraît d'ores et déjà important de maintenir une offre de formation de niveau V en formation continue diversifiée et maillant le territoire ainsi que des préparations aux concours de niveau V gratuites pour les demandeurs d'emploi.

Les indicateurs d'évaluation portent sur :

- le nombre d'élèves ou de stagiaires inscrits en bac professionnel dans le secteur sanitaire et social. En revanche, la formation durant trois ans, il faudra attendre le nouveau schéma en 2014 pour connaître les résultats d'insertion de ces nouveaux diplômés,
- le nombre d'élèves inscrits en CAP et les résultats d'insertion.

4.2. LES PROBLÉMATIQUES SOULEVÉES PAR LES EMPLOYEURS

Lors de l'évaluation du contrat d'objectif sanitaire et social, qui constitue l'un des principaux outils de concertation et d'échanges entre les différents partenaires concernés par le champ sanitaire et social, plusieurs thèmes de réflexion complémentaire sont apparus :

4.2.a. L'articulation des politiques de formation entre les OPCA, pôle Emploi et la Région

Ceux-ci depuis la loi de novembre 2009 peuvent intervenir chacun sur le segment des demandeurs d'emplois. S'agissant des salariés, les délais d'attente pour l'accès aux congés individuels de formation demeurent très longs auprès de certains organismes comme UNIFAF. La région envisage de réorienter sa politique de soutien aux salariés en concentrant son effort sur l'aide aux OPCA pour l'aide au financement des coûts pédagogiques des métiers en tension relevant d'un Congé individuel de formation.

4.2.b. La formation ouverte et à distance

Cette modalité pédagogique est actuellement en vigueur pour les préparations aux concours financées par la Région mais gagnerait à se développer pour les formations certifiantes dans des conditions à étudier.

4.2.c. L'apprentissage

Deux sections expérimentales existent depuis plusieurs années, une section de moniteur éducateur à l'IDS et une section d'éducateur spécialisé à l'IFEN mais les effectifs ne sont pas complets, ce qui laisse entendre que les employeurs ne sont pas mobilisés sur cette voie de formation. Pourtant, certaines attentes sont exprimées dans le secteur social dont la branche avait même un temps porté un projet de CFA hors les murs. Une clarification de la position des employeurs du secteur est attendue avant une nouvelle décision. Par ailleurs il existe une section d'apprentis au CFA Hurle-Vent du Tréport préparant le CAP Petite Enfance. Enfin, une démarche a été initiée par la Fédération du service aux particuliers pour expérimenter des formations par apprentissage dans ce secteur.

4.2.d. L'aide à domicile

Le secteur traverse actuellement une crise financière qui génère un tassement des recrutements et du mouvement de professionnalisation. Les besoins supplémentaires d'heures d'intervention sont actuellement pourvus en augmentant le temps de travail des salariés. Par ailleurs, les employeurs ont tendance à privilégier le

recours aux salariés titulaires du Titre professionnel assistant de vie aux Familles plutôt que ceux titulaires du Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale qui implique une rémunération plus forte en application de la convention collective du secteur.

4.3. LES MODALITÉS OPÉRATIONNELLES DE MISE EN ŒUVRE

Plusieurs groupes de travail seront constitués :

- groupe de travail sur la mise en place d'une section d'orthophoniste en Haute-Normandie : piloté par l'Université de Rouen,
- groupe de travail sur les métiers de la rééducation piloté par l'Agence régionale de Santé,
- groupe de travail sur la fonction d'observation piloté par la Région (cf. fiche action),
- groupe de travail sur la réingénierie des professions de santé (cadres de santé, masseurs kinésithérapeute, infirmiers spécialisés) piloté par l'Université,
- groupe de travail sur l'alternance piloté par la DRJSCS,
- les orientations régionales pour les formations sociales, piloté par la Région (cf. fiche action).

RENOI AUX FICHES ACTIONS

Fiche action 7 : organiser l'observation pour ajuster l'offre de formations sanitaires et sociales

Fiche action 8 : les orientations régionales pour les formations sociales

5. L'OBSERVATION AU SERVICE DES DÉCIDEURS

L'objectif de l'observation est de mettre à disposition des décideurs l'ensemble des outils nécessaires à la bonne mise en œuvre des orientations stratégiques décrites précédemment, à leur évaluation, à leur réorientation le cas échéant.

En partageant des objectifs communs pour la durée du Contrat, les partenaires du CPRDF ont besoin également de partager une vision commune de certaines données et de déterminer ensemble les indicateurs les plus pertinents pour les guider dans leurs choix.

Le besoin d'observer est ressorti comme une composante essentielle de l'ensemble des quatre orientations précédentes :

- soit pour développer l'observation dans des champs nouveaux où des enjeux majeurs sont repérés et nécessitent un suivi approprié,
- soit pour poursuivre des observations relativement récentes, aux résultats prometteurs, et qui peuvent monter en puissance
- soit pour mutualiser les observations multiples émanant de sources variées et donner de la cohérence et de la lisibilité aux indicateurs en lien avec l'objet du CPRDF.

Pour cette raison, « l'observation » est plus qu'un simple outil, elle constitue en elle-même une des orientations stratégiques du CPRDF.

5.1. L'OBSERVATION : PRIORITÉS À TROIS CHANTIERS

5.1.a. L'outillage sur l'offre de formation et sur l'accès à la qualification

→ L'outillage sur « l'offre de formation » est déterminant à deux niveaux :

- dans la relation entre les institutions en charge de la formation professionnelle pour faciliter la cohérence de leurs décisions,
- pour véhiculer de l'information en direction des acteurs économiques sur l'offre en elle-même souvent complexe et sur les décisions d'adaptation qui sont prises.

Actuellement les données sur l'offre de formation communiquées annuellement aux instances participant aux différentes phases de l'animation annuelle du PRDF sont recueillies partiellement et manuellement et sont présentées de façon statique.

Le rapprochement entre les sources de données est un premier chantier qui a été identifié dans la première orientation stratégique relative à la capitalisation de l'expression des besoins économiques. Il visera à élargir le champ des informations et fiabiliser l'alimentation d'une réelle base de données sur la « carte des formations » qui soit mise à jour régulièrement et assortie d'indicateurs de lecture dynamiques pour apprécier l'évolution de l'offre de formation dans le temps (effectif formé par type de qualification, niveau, voie de formation, localisation, Groupe Formation Emploi GFE, branches professionnelles ou filières économiques...)

→ **L'outillage sur « l'accès à la qualification » recouvre l'ensemble des données physiques sur les niveaux de qualification : accès, parcours, sorties, réussites, insertion.**

Pour certaines de ces données portant sur l'accès aux qualifications et les réussites, qui permettent de mesurer la réalité de l'élévation des qualifications, les sources produites par chaque autorité compétente sont importantes, parfois multiples et pas systématiquement comparables. Des harmonisations seront peut-être nécessaires pour faciliter la lecture commune de la progression des niveaux selon les types de qualification, à partir d'indicateurs rendus homogènes.

D'autres données sont « manquantes » ou à développer à partir d'outils récemment construits, comme l'enquête SEINE ou l'observatoire VAE. Il s'agit notamment de données sur les parcours, les sorties de qualification ou l'insertion. Leur recueil et leur exploitation est un des chantiers identifiés dans l'axe stratégique relatif aux réponses « formation ». Sont pointées en particulier les avancées nécessaires en matière de suivi de cohortes, de mesure de l'insertion dans toutes les voies et notamment en sortie de formation continue, d'observation du décrochage.

5.1.b. L'outillage sur la relation emploi formation

L'expertise du CREFOR autour de l'analyse de la relation emploi formation a déjà été mise à disposition du PRDF par le passé. Elle comporte une entrée « métiers » et une entrée « territoires », utilise l'interface avec les branches professionnelles pour établir des perspectives d'évolution des métiers et des compétences.

Cette expertise sera sollicitée pour organiser la transversalité entre les différents vecteurs d'expression des besoins économiques sur le territoire, et pour capitaliser les outils d'observation et de prospective sur les métiers, les emplois, les compétences.

Un des chantiers identifiés dans la première orientation stratégique relative à la capitalisation de l'expression des besoins économiques est la mise en œuvre d'un « baromètre des besoins pressentis », à construire autour d'un travail échange entre partenaires du CPRDF, le CREFOR, et les acteurs économiques et les territoires.

Par ailleurs, un chantier plus spécifique a été identifié dans la partie « actualisation du schéma des formations sanitaires et sociales » et décrit dans une fiche action autour de l'organisation d'une fonction d'observation dans le secteur sanitaire et social. Il vise à cerner et consolider les données de la relation emploi formation produites par des sources multiples à ce jour.

5.1.c. L'outillage nécessaire à l'évaluation

Une des particularités du CPRDF repose sur le fait que son adoption doit intervenir avant que les conditions de son suivi et de son évaluation aient été fixées par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie CNFPTLV : la loi du 24 novembre 2009 stipule en effet qu'il doit « fixer les conditions de suivi et d'évaluation des CPRDF par les CCREFP ». Aussi les dispositions adoptées restent assez générales pour pouvoir être adaptées en tant que de besoin.

Le CCREFP devra disposer d'informations régulières tout au long de la vie du contrat pour émettre ses avis sur les réalisations et proposer d'éventuels infléchissements aux signataires.

Un pilotage partagé de la mise en œuvre des orientations devra être défini entre signataires et conduire à la constitution de « groupes de travail » au sein de la commission CPRDF du CCREFP.

Les signataires au sein desquels un pilote sera désigné, y participent aux côtés des autres membres du CCREFP et peuvent élargir leurs travaux à des personnes ressources extérieures.

Trois niveaux d'analyses sont identifiés et relèveront de la mission de suivi et d'évaluation du CCREFP :

→ **le suivi et l'évaluation des grandes orientations stratégiques du contrat :**

Les quatre précédentes orientations stratégiques structurent pour la durée du contrat les cibles à atteindre grâce à l'action commune des signataires :

- la capitalisation de l'expression des besoins économiques,
- l'accueil, l'information et l'orientation au service du rapprochement entre demande sociale et demande économique,
- les réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes.
- l'actualisation du Schéma des formations sanitaires et sociales

La première mission des groupes de travail constitués au sein de la commission « CPRDF » sera de préciser les indicateurs de suivi de l'ensemble des orientations communes et de prévoir leur adaptation le cas échéant aux exigences qui seront précisées ultérieurement par le CNFPTLV. Parmi ces indicateurs devront figurer des données sexuées caractérisant l'accès à la formation, les niveaux de qualification,

l'insertion des femmes et des hommes, ainsi que des publics en situation particulière confrontés à de possibles discriminations : situation de handicap, conditions sociales, origines...

→ le suivi des « fiches actions » :

Les fiches actions sont la déclinaison d'un objectif cible en objectif opérationnel assorti d'indicateurs de suivi. Les indicateurs proposés devront dans un premier temps faire l'objet d'une mesure de départ : cette étape permettra aux groupes de travail d'évaluer d'emblée dans quelle mesure leur choix est adapté ou s'il convient de les modifier pour en faciliter la production dans le temps sur la durée du contrat

→ le retour d'exécution des conventions d'application :

Les signataires s'engagent par convention annuelle sur les évolutions de l'offre de formation à mettre en place selon une temporalité qui sera liée notamment à la voie de formation, à la nature de la qualification, aux modalités d'intervention de chaque institution...

Ils procéderont d'année en année au constat des réalisations intervenues et en feront retour au CCREFP.

5.2. DES MODALITÉS OPÉRATIONNELLES DE MISE EN ŒUVRE DE L'OBSERVATION

5.2.a. Préciser le rôle de chaque partenaire

Pour les partenaires du CPRDF fournisseurs de données, il s'agira pour chacun dans son champ de compétences :

- de mettre à disposition les données, les indicateurs produits ou les analyses réalisées,
- de participer à la réflexion sur l'harmonisation de méthodes d'observation utile pour les besoins du CPRDF,
- de contribuer en tant que de besoin aux adaptations nécessaires,
- d'identifier leurs réseaux ou leurs partenariats susceptibles d'apporter des éclairages pertinents sur des données relatives à la formation, à l'orientation, à l'emploi, aux métiers, aux compétences, à la relation emploi / formation, à la dimension « développement économique »...
- de les mobiliser autour de l'intérêt de contribuer à outiller l'observation commune et à partager leurs éclairages spécifiques avec les signataires du CPRDF.

Il pourra être opportun d'inscrire le principe de ces contributions dans les conventions existant entre les signataires du CPRDF et leurs partenaires.

5.2.b. Définir le rôle du CREFOR

Dans les trois chantiers prioritaires de l'observation, son expertise est appelée à s'exercer : il constitue le lieu « ressource » pour outiller les partenaires du CPRDF dans leurs décisions.

- pour l'outillage sur la relation emploi / formation : il a été identifié comme le vecteur le mieux à même de capitaliser l'expression des besoins économiques dans le cadre de l'approche élargie définie dans la première orientation stratégique,
- pour l'outillage sur l'offre de formation et l'accès à la qualification et pour l'outillage sur l'évaluation : il doit apporter l'appui méthodologique aux partenaires,
 - en identifiant les indicateurs pertinents dont il dispose déjà ou qu'il est en mesure de construire à partir des données qu'il recueille,
 - en aidant à la définition des indicateurs complémentaires qui seront utiles aux groupes de pilotage des orientations stratégiques et des fiches actions à partir des données dont disposent les signataires ou leurs partenaires,
 - en suggérant les harmonisations nécessaires des méthodes d'observation pour faciliter la production d'indicateurs homogènes et alimentés régulièrement

Les travaux d'observation menés par le CREFOR sur la VAE, l'insertion des apprentis, sur l'illettrisme ou le handicap seront poursuivis.

RENVOI AUX FICHES ACTIONS

Fiche action 9 : le CREFOR : expert du CPRDF auprès des décideurs

4. FICHES ACTIONS →



© MARIE-HELENE LABAT - RÉGION HAUTE-NORMANDIE

FICHE 1**L'EXPRESSION DES BESOINS
PAR LES ACTEURS PROFESSIONNELS****FICHE 2****L'ACCUEIL INFORMATION ORIENTATION - AIO****FICHE 3****L'APPRENTISSAGE****FICHE 4****UNE QUALIFICATION POUR TOUS LES JEUNES****FICHE 5****LE DÉVELOPPEMENT DE LA VAE****FICHE 6****LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE****FICHE 7****ORGANISER L'OBSERVATION POUR AJUSTER L'OFFRE
DE FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES****FICHE 8****LES ORIENTATIONS RÉGIONALES POUR LES FORMATIONS SOCIALES****FICHE 9****LE CREFOR : EXPERT DU CPRDF AUPRÈS DES DÉCIDEURS****FICHE 10****LA PLACE DES TERRITOIRES
DANS L'APPROCHE EMPLOI-FORMATION****FICHE 1****L'EXPRESSION DES BESOINS PAR
LES ACTEURS PROFESSIONNELS****CONSTAT**

L'expression de la demande économique en termes de compétences constitue un point d'entrée pour définir les besoins en formation. Tous les types de secteurs sont concernés, de la production aux services, que l'on se situe dans la sphère privée, concurrentielle ou non, comme dans la sphère publique.

Le travail de capitalisation réalisé par le CREFOR sur l'observation de l'activité économique et de ses tendances structurelles est partagé avec les branches professionnelles au sein des Contrats d'Objectifs.

OBJECTIF DE L'ACTION

- ➔ améliorer la remontée des besoins économiques d'un plus grand nombre d'acteurs professionnels et de domaines d'activité, notamment ceux non couverts par les contrats d'objectifs, ou qui nécessitent une approche renouvelée :
 - activités culturelles et artistiques, activités liées à l'animation sportive et culturelle, à la pêche et à la mer, à la formation, activités de transport fluvial...
 - fonctions ou métiers dits « transverses » à l'activité de toutes les branches, métiers de la fonction publique.
- ➔ maintenir le lien privilégié d'échange avec les branches professionnelles au sein des Contrats d'Objectifs, en faisant évoluer l'approche (redonner place aux problématiques particulières de chaque branche, ouvrir la réflexion transversale entre contrats, aborder les problématiques communes aux branches et aux filières économiques structurées...)

ACTEURS

Région, État, DRJSCS, DIRMER, DRAAF, Rectorat, branches et filières professionnelles, syndicats d'employeurs et de salariés, organismes consulaires, CREFOR, Pôle emploi.

MOYENS

- des groupes de travail mis en œuvre autour de la Commission CPRDF du CCREFP, associant les partenaires professionnels,
- les Contrats d'Objectifs avec les branches professionnelles avec de nouvelles modalités de fonctionnement, et leur fiche d'identité,
- l'expertise du CREFOR.

CALENDRIER DE RÉALISATION

sur la durée du CPRDF

- Échéance 2012 :
 - première identification des secteurs et des partenariats nouveaux à établir,
 - reconfiguration de l'approche sur les métiers transversaux et fonctions transverses.
- Échéance 2012-2013 :
 - mise en œuvre de la nouvelle gouvernance des Contrats d'Objectifs.

INDICATEURS D'ÉVALUATION

(à préciser avec les acteurs)

- volume d'emplois couvert par les secteurs professionnels observés,
- nombre de groupes transversaux organisés (pérennes, ponctuels).

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.1 : Capitaliser l'expression des besoins économiques.

L'ACCUEIL INFORMATION ORIENTATION – AIO**CONSTAT**

Le paysage de l'AIO est dominé par la multiplicité des acteurs et des intervenants. Les objectifs attendus du « service public de l'orientation tout au long de la vie » visent la garantie d'une présence territoriale de lieux d'accueil de tous les publics et de qualité de prise en charge pour les guider vers la formation et l'insertion. Pour que l'orientation soit davantage choisie que subie, tous les publics doivent être informés des voies de formation disponibles et mûrir leur projet de formation. La Haute-Normandie dispose d'un outil, la « Cité des Métiers », construit en partenariat, sur lequel elle peut s'appuyer.

OBJECTIF DE L'ACTION

- organiser la fédération des acteurs de l'AIO à l'échelle de la région pour garantir une harmonisation avec les orientations nationales d'un service public de l'orientation tout au long de la vie, en s'appuyant sur la Cité des Métiers pour piloter cette fédération et le renforcement de la connaissance des multiples réseaux des acteurs de l'AIO entre eux,
- mettre en réseau les établissements de formation sur le territoire sera également un levier pour une orientation active des publics,
- professionnaliser les acteurs.

ACTEURS

La Cité des Métiers, ses partenaires institutionnels, réseaux des acteurs de l'AIO, CREFOR, départements.

MOYENS

- développement de la mise à disposition d'outils communs d'information sur les activités et les métiers,
- définition d'une « charte des réseaux de l'AIO » : exigences communes d'objectifs, de protocoles, de qualité d'accueil, de professionnalisation des acteurs,
- développement du portail porté par la Cité des Métiers regroupant les données accessibles (cartographie, fiche d'identité des structures, outillage socio-économique, charte des réseaux...),
- définition d'une réponse coordonnée en région à l'appel à projet national de plateforme d'information.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Durée du Contrat

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- nombre et nature des outils communs d'information sur les activités et les métiers mis à disposition des réseaux d'acteurs de l'AIO,
- nombre et nature des données accessibles sur le portail de l'AIO,
- création d'une « charte des réseaux »,
- nombre d'adhérents à la charte,
- nombre et nature des rencontres entre réseaux,
- fréquentation des programmes de professionnalisation des acteurs.

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF :

Orientation III.2 : l'Accueil Information Orientation (AIO) au service du rapprochement entre demande sociale et demande économique.

FICHE 3

L'APPRENTISSAGE

CONSTAT

La formation en apprentissage repose sur un triptyque « employeur / jeune / CFA ». Elle est une voie de formation à part entière dont il faut appréhender les marges de progression avec prudence en tenant compte de la démographie scolaire, de la demande des entreprises, du poids représenté par la formation professionnelle de niveau IV et V en Haute Normandie hérité de son histoire industrielle, et en capitalisant autour des efforts qualitatifs entrepris ces dernières années sur l'élévation des niveaux de formation, et sur la spécificité des réponses apportées par cette voie de formation aux jeunes.

OBJECTIF DE L'ACTION

Élaboration du Contrat d'Objectifs et de Moyens « COM apprentissage », avec pour priorités :

- l'augmentation de la part des diplômés du supérieur,
- la fluidité et la sécurisation des parcours entre formation initiale sous statut scolaire et apprentissage,
- la diminution des ruptures de contrats d'apprentissage,
- l'amélioration des conditions d'accueil des apprentis,
- le développement de la mixité et de la diversité des publics apprentis dans les CFA,
- la mise à disposition de places suffisantes dans les CFA.

ACTEURS

- signataires du COM apprentissage : Région, État,
- partenaires associés : autorités académiques, branches et filières professionnelles, réseaux consulaires, CFA,...

MOYENS

Consigner dans un document contractuel les priorités communes rappelées dans « l'objectif de l'action » et les conditions de mise en œuvre et de réussite du COM ci-après :

- ➔ définition d'indicateurs de mesure partagés des qualifications et des parcours : niveaux de sortie, volume de formés, poids dans la population 16/25 ans, volume de diplômés, de ruptures,
- ➔ définition des conditions d'adaptation souple et réactive des capacités d'accueil dans les formations supérieures en réponse à des offres de contrats de travail,
- ➔ meilleure information et accompagnement des publics dans la phase d'orientation,
- ➔ préparation des jeunes à l'alternance et à l'autonomie,
- ➔ prise en considération des aspects qualitatifs sur le déroulement des parcours et le suivi des jeunes au travers des indicateurs « qualité » portés dans les conventions quinquennales avec les CFA,
- ➔ définition d'un programme prioritaire d'investissement visant l'amélioration de l'accueil des apprentis dans les CFA et l'adaptation des équipements aux évolutions de la carte des formations.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Échéance 2011 pour l'élaboration du COM apprentissage

INDICATEURS D'ÉVALUATION

Signature et mise en œuvre du COM apprentissage

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.3 : des réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes

FICHE 4

UNE QUALIFICATION POUR TOUS LES JEUNES

CONSTAT

Malgré la progression significative de l'élévation des niveaux de qualification en sortie de formation, la problématique de l'accès de tous les jeunes à un premier niveau de qualification demeure. La prévention de la rupture des parcours est un objectif à poursuivre quel que soit le niveau de formation, mais plus particulièrement avant la première qualification de niveau V pour éviter tout risque de laisser s'installer un fossé entre les publics de plus en plus qualifiés et non qualifiés.

La caractérisation des causes de rupture ou de décrochage scolaire est difficile à appréhender de même que la mesure globale du phénomène.

OBJECTIF DE L'ACTION

- ➔ prévenir les ruptures de parcours avant la première qualification de niveau V,
- ➔ proposer des solutions alternatives adaptées dans l'ensemble de l'offre (décloisonnement entre les voies), en prenant en compte les difficultés repérées avec le jeune.

ACTEURS

Région, État DIRECCTE, autorités académiques, missions locales, acteurs de la formation (établissements scolaires et CFA), acteurs de l'AIO.

MOYENS

- ➔ s'assurer de disposer d'indicateurs pertinents qui englobent à la fois les ruptures après une entrée en formation toutes voies confondues et les sorties prématurées du système scolaire survenant lors des paliers d'orientation ou entre deux années de formation,
- ➔ mettre en œuvre les plateformes de suivi et d'appui aux jeunes sortant prématurément du système de formation initiale (SIEI : Système Interministeriel d'Échange d'Informations) :
 - améliorer le repérage des jeunes décrocheurs,
 - améliorer le suivi par l'échange d'informations ;
 - consolider les coordinations locales pour l'accompagnement des jeunes sortants prématurément,
- ➔ mettre en œuvre un identifiant commun quelle que soit la voie de formation pour permettre le suivi des parcours individuels,
- ➔ mettre en place des moyens renforcés en matière d'accompagnement individualisé :
 - mise en œuvre en 2011 des Contrats d'Accès à la Qualification (CAQ) par la Région,
 - préparation des jeunes à l'alternance,
 - offre de modules « savoirs de base » adossés à des actions préparant à une qualification ou à l'insertion professionnelle,
 - développement des dispositifs éducatifs hors temps scolaire.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Durée du Contrat

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- ➔ volume persistant des niveaux infra-V,
- ➔ nombre de CAQ (et éléments statistiques propres au dispositif),
- ➔ nombre de décrocheurs (après construction de l'outil).

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.3 : des réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes.

FICHE 5

LE DÉVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE - VAE

CONSTAT

La VAE concourt à la valorisation des compétences des adultes et à l'élévation du niveau de qualification des actifs haut normands, qu'ils soient salariés qu'ils soient salariés, demandeurs d'emploi ou travailleurs non salariés (TNS). Les certifications obtenues offrent à la fois la reconnaissance de compétences professionnelles aux individus et une possibilité d'adaptation aux mutations économiques auxquelles font face les employeurs tous secteurs confondus.

La loi reconnaît ce droit pour tous, mais les parcours individuels ne sont pas tous menés au terme de la certification, et les actions collectives dans les entreprises encore peu développées. Un observatoire de la VAE a vu le jour qui permet de dresser cet état des lieux quantitatif et de caractériser les démarches entreprises et les pistes d'amélioration à poursuivre.

OBJECTIF DE L'ACTION

- ➔ sécuriser les parcours individuels pour garantir les chances de succès et de validation totale,
- ➔ encourager l'ancrage des démarches de VAE dans les entreprises et le développement d'actions collectives,
- ➔ améliorer l'outil d'observation de la VAE en visant à terme une véritable « lecture » des parcours,
- ➔ organiser la gouvernance de la VAE et coordonner les interventions entre acteurs du CPRDF et certificateurs.

ACTEURS

Région, État DIRECCTE, Certificateurs, Points Relais Conseils PRC, structures d'Accueil Information Orientation AIO, Pôle emploi, CREFOR, branches professionnelles, OPCA de branches et interprofessionnels, FONGECIF.

MOYENS

- développement de l'information en direction des publics, des référents dans les entreprises, des acteurs de l'AIO, notamment développement du « site internet VAE »,
- renforcement de la fonction des PRC pour guider les publics dans leur parcours,
- extension de l'appui renforcé à certains candidats jusqu'au suivi post-jury,
- accès facilité aux formations modularisées en réponse aux besoins de validations partielles,
- poursuite de la professionnalisation des acteurs de la VAE (PRC, intervenants dans l'accompagnement, jurys, interlocuteurs « entreprises »...),
- création d'un secrétariat permanent État/Région de la Commission VAE du CCREFP,
- accord cadre entre acteurs pour développer un accompagnement méthodologique de qualité et soutenir les démarches personnelles VAE sur la phase « accompagnement méthodologique ».

CALENDRIER DE RÉALISATION

Durée du Contrat

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- évolution du nombre de certifications délivrées à l'issue d'une VAE,
- réduction de l'écart entre dossiers déposés et passés en jury,
- nombre d'actions de VAE collectives,
- nombre d'actions en faveur de la professionnalisation,
- signature de l'accord cadre sur l'accompagnement méthodologique.

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.3 : des réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes.

LA GOUVERNANCE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

CONSTAT

La loi du 24 novembre 2009 appelle à reconsidérer la gouvernance entre acteurs de la formation professionnelle en rappelant :

- les priorités en matière de formation des publics éloignés de l'emploi,
- le « droit pour tout salarié » de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

et en ouvrant le champ d'intervention en direction des demandeurs d'emploi à des acteurs nouveaux.

La « gouvernance » se définit par la capacité des acteurs du CPRDF à s'organiser autour des objectifs majeurs fixés en matière de qualification des ressources humaines et elle se traduit par la coordination et l'optimisation des commandes de formation continue.

OBJECTIF DE L'ACTION

- mobilisation concertée de tous les acteurs de la formation continue des demandeurs d'emploi, des salariés ou des travailleurs non salariés (TNS,
- coordonner les interventions entre partenaires dans la recherche de solutions « formation » pour permettre l'accès à la qualification de base ou pour progresser dans la qualification en emploi.

OBJECTIF OPÉRATIONNEL

- offrir une solution « formation » quels que soient les statuts ou les situations individuelles des publics.

ACTEURS

Région, État DIRECCTE, Pôle emploi, partenaires sociaux.

MOYENS

Création d'une « Instance Régionale de Gouvernance de la Formation Professionnelle Continue » des demandeurs d'emploi, des salariés ou des travailleurs non salariés (TNS), destinée :

- ➔ dans sa configuration politique :
 - à développer une connaissance partagée et concertée des moyens de formation en région,
 - à développer la capacité des acteurs à s'organiser autour de priorités stratégiques,
 - à rechercher la coordination et l'optimisation des commandes de formation continue,
- ➔ dans sa configuration technique :
 - à examiner les projets non couverts par les dispositifs existants.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Durée du Contrat

ÉCHÉANCE

2011 pour la mise en place de l'Instance Régionale de Gouvernance.

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- ➔ création de l'Instance Régionale,
- ➔ nombre et nature des actions en direction des publics ne bénéficiant pas de prise en charge.

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.3 : des réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes.

FICHE 7

ORGANISER L'OBSERVATION POUR AJUSTER L'OFFRE DE FORMATION SANITAIRE ET SOCIALE

CONSTAT

La Région Haute-Normandie est impliquée dans différents partenariats permettant d'observer la relation emploi-formation dans le champ de la formation sanitaire et sociale.

OBJECTIF DE L'ACTION

Consolider et rendre comparables et mutualiser les différentes analyses produites sur les besoins dans le domaine de l'emploi, du travail, des compétences et de la formation.

ACTEURS

Région, CREFOR, Agence Régionale de Santé, DRJSCS, Laboratoire d'Études et de Recherche Sociale, branches professionnelles, Pôle Emploi, les départements, Observatoire de la Santé.

MOYENS

- ➔ poursuivre l'identification de l'ensemble des sources de données descriptives de l'emploi et de la formation,
- ➔ poursuivre la mise en cohérence des systèmes d'observation des besoins et des emplois au niveau régional – définir des indicateurs communs pour objectiver les besoins,
- ➔ mettre au point un système d'analyse de ces données permettant d'embrasser l'intégralité du champ, sans omission ni double compte,
- ➔ progresser dans la connaissance des contenus et situations réelles de travail (au-delà de la connaissance des emplois),
- ➔ développer, dans les systèmes d'information, une analyse globale de la qualité des actions de formation.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Durée du schéma

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- degré d'intégration des fonctions d'observation des partenaires concernés (nombre d'études coordonnées, non coordonnées, inventaire des données partagées et non partagées),
- augmentation ou non du nombre de places de formation relevant de la filière rééducation, petite enfance, dépendance.

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.4 : actualisation du schéma des formations sanitaires et sociales.

LES ORIENTATIONS RÉGIONALES POUR LES FORMATIONS SOCIALES

CONSTAT

« La Région définit et met en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux. » (Art L451.2 du Code de l'action sociale et des familles).

L'évolution des formations sociales va s'inscrire en articulation avec les orientations nationales du travail social pour 2011/2013 actuellement en cours d'élaboration au sein du Ministère de des Solidarités et de la Cohésion sociale. L'Association des Régions de France est associée aux travaux. Ces orientations doivent être soumises au Conseil supérieur du Travail Social, avant d'être adoptées.

OBJECTIF DE L'ACTION

Définir les évolutions régionales de l'offre de formation en travail social en analysant les mutations des emplois et des compétences régionaux.

ACTEURS

Région, DRJSCS, autorités académiques, Instituts de Formation, branches professionnelles et employeurs, Départements.

MOYENS

- développer la veille et l'évaluation de l'évolution des emplois et des compétences,
- améliorer la cohérence et lisibilité de l'offre de certification,
- consolider une organisation de l'offre de formation,
- mettre en place une gouvernance et pilotage partagés entre les acteurs.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Durée du schéma

INDICATEURS D'ÉVALUATION

Définition d'objectifs partagés entre les acteurs.

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.4 : actualisation du schéma des formations sanitaires et sociales.

FICHE 9

LE CREFOR : EXPERT DU CPRDF AUPRÈS DES DÉCIDEURS

CONSTAT

Le CREFOR est l'acteur en charge de l'expertise sur la relation emploi/formation et le vecteur le mieux à même de capitaliser l'ensemble des outils d'observation et de prospective sur les métiers, les emplois et les compétences.

Le besoin d'observer et de partager une vision commune de certaines données est apparu essentiel pour la mise en œuvre des orientations stratégiques entre partenaires du CPRDF. Durant la vie du Contrat, les décideurs auront besoin d'outils pour éclairer leurs choix, pour mettre correctement en œuvre leurs orientations stratégiques, pour évaluer leur action, pour la réorienter le cas échéant, et plus généralement pour communiquer auprès des partenaires professionnels.

L'appui méthodologique du CREFOR aux partenaires est sollicité sur le déploiement de l'ensemble des composantes de l'outillage du CPRDF.

OBJECTIF DE L'ACTION

- ➔ organiser la transversalité entre les différents vecteurs de l'expression des besoins économiques sur le territoire,
- ➔ capitaliser les outils d'observation et de prospective sur les métiers, les emplois et les compétences,
- ➔ mettre en forme l'information sur l'offre de formation régionale et l'assortir d'indicateurs de lecture dynamique,
- ➔ homogénéiser les indicateurs composant l'outillage sur « l'accès à la qualification »,
- ➔ définir et affiner la méthodologie d'évaluation du CPRDF (axes stratégiques, fiches actions).

ACTEURS

CREFOR, signataires du CPRDF, commission « CPRDF » du CCREFP, acteurs économiques, acteurs des territoires, réseaux consulaires, partenaires du CREFOR fournisseurs de données, observatoires sectoriels, réseau des structures locales d'observation ou de développement économique.

MOYENS

- contrats d'objectifs avec les branches professionnelles, intégrant la participation à l'observation,
- groupes de travail mis en œuvre autour de la Commission CPRDF du CCREFP, associant les partenaires professionnels,
- conventions entre signataires du CPRDF et leurs partenaires fournisseurs de données.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Durée du Contrat

ÉCHÉANCE

2012 pour l'outillage sur l'évaluation du CPRDF

INDICATEURS D'ÉVALUATION :

- définition d'un « Baromètre des besoins pressentis »,
- tableau d'indicateurs dynamiques sur la carte des formations,
- identification et suivi régulier des métiers en tension (pôle emploi, CREFOR, DIRECCTE)

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

- Orientation III.1 : Capitaliser l'expression des besoins économiques,
- Orientation III.3 : Des réponses appropriées aux besoins de tous les publics jeunes et adultes,
- Orientation III.5 : L'observation au service des décideurs.

FICHE 10
LA PLACE DES TERRITOIRES
DANS L'APPROCHE
EMPLOI-FORMATION

CONSTAT

La variété et la multiplicité des échelons territoriaux de référence, des zonages, ou des leaderships sur les territoires est une réalité qui s'impose aux institutions. Les territoires constituent néanmoins une des sources d'expression des besoins économiques et des besoins en compétences à prendre en compte. C'est aussi le lieu où les acteurs de la formation peuvent se structurer en réseaux, développer des échanges entre eux et avec leur environnement. Un travail à l'échelle des territoires est nécessaire aux acteurs du CPRDF pour formuler des réponses « formation » pertinentes et coordonnées, et pour développer la réflexion prospective des évolutions à attendre à l'échelle régionale.

OBJECTIF DE L'ACTION

Identifier une approche pertinente de l'analyse de la relation emploi/formation à l'échelle des territoires et à l'échelle régionale, qui contribue à aborder de façon partagée la dimension formation, à rendre l'offre plus visible, et à aider aux décisions en matière d'évolution cohérente de cette offre.

ACTEURS

État : DIRECCTE, autorités académiques, Région, réseaux consulaires, CREFOR, Pôle emploi, structures intercommunales et collectivités participants au SPEL, maisons de l'emploi, missions locales, acteurs de la formation.

MOYENS

Groupe de travail entre les partenaires du CPRDF et les acteurs extérieurs désignés.

CALENDRIER DE RÉALISATION

Échéance 2012 pour une proposition,
Suivi de l'approche retenue sur la durée du CPRDF.

INDICATEURS D'ÉVALUATION

- production du groupe de travail : analyse des comptes rendus des concertations,
- participation des acteurs extérieurs.

LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU CPRDF

Orientation III.1 : Capitaliser l'expression des besoins économiques.
Cette fiche est citée aussi dans le titre V « comitologie et animation ».

5. COMITOLOGIE ET ANIMATION →



La « comitologie » du CPRDF est le terme employé pour décrire le processus de mise en œuvre du Contrat dans la durée : il repose sur une animation permanente et dynamique pilotée par les partenaires du Contrat au cours de laquelle ils assurent la concertation nécessaire avec les acteurs de la formation.

La comitologie englobe les principales instances en action, leur rôle, les relations qui les lient, l'enchaînement des différentes phases en amont et en aval des décisions des signataires.

La mise en œuvre vise deux éléments principaux :

- l'atteinte des objectifs stratégiques tels qu'ils ont été décrits dans la troisième partie du Contrat,
- les décisions prises en matière d'évolution de l'offre de formation ou des réponses « formation » en lien avec ces objectifs stratégiques.

Un schéma résume ce processus en fin de chapitre.

1. LES INSTANCES DE LA COMITOLOGIE DU CPRDF

1.1. LE CCREFP

1.1.a. Le CCREFP plénier

Une fois le Contrat élaboré en son sein, le CCREFP est chargé du suivi et de l'évaluation du CPRDF. Ce sujet fera l'objet de l'ordre du jour d'une séance plénière au moins une fois par an, et en tant que de besoin de celui de ses réunions régulières.

Le CCREFP prendra connaissance de la synthèse des indicateurs mis à sa disposition par le CTS ainsi que du bilan d'exécution des conventions annuelles signées entre les partenaires.

Il procédera à leur analyse et à l'évaluation de l'ensemble des orientations stratégiques, et formulera les préconisations qu'il jugera utiles en direction du CODIR.

Lorsque le CNFPTLV aura défini les conditions d'évaluation des CPRDF, et que les dispositions auront le cas échéant été adaptées, il rendra compte au travers d'un avis approprié de son analyse en direction du CNFPTLV.

1.1.b. La Commission CPRDF du CCREFP

Dans le cadre de la mission particulière de suivi et d'évaluation du CCREFP, elle a pour objet de préparer les travaux du CCREFP plénier, en analysant les données fournies par le CTS, en préparant ses avis et préconisations sur l'évaluation du CPRDF.

Elle se réunit au minimum avant chaque séance du CCREFP plénier comportant l'évaluation du CPRDF à son ordre du jour.

Au titre de ses compétences générales d'avis sur les mises en œuvre des politiques de formation professionnelle, elle se réunit plus régulièrement. Dans ce cadre, la commission CPRDF aura pour objet de contribuer aux propositions opérationnelles de mise en œuvre des orientations stratégiques, grâce à des groupes de travail restreints et appropriés aux besoins d'approfondissement de chaque orientation stratégique.

Elle contribue aux travaux de coordination entre acteurs de la formation professionnelle liés à la mise en place d'une gouvernance renouvelée de la formation continue au sein de l'Instance Régionale de Gouvernance de la formation continue.

Elle prend connaissance des travaux menés par les autres commissions du CCREFP dans leur champ de compétence respective dès lors que leurs travaux ont un lien avec les orientations stratégiques du CPRDF, dans le domaine de la VAE ou de la formation des salariés. Le cas échéant elle peut donner mandat à ces commissions.

1.2. LES SIGNATAIRES

1.2.a. Le Comité Directeur CODIR est l'instance de décision du CPRDF

Ses missions sont d'assurer la mise en œuvre des orientations stratégiques. Il décide périodiquement des actions opérationnelles à lancer pour poursuivre les objectifs cibles du Contrat.

Il est copiloté par l'État et la Région et se compose de l'ensemble des signataires du Contrat : Préfet, autorités académiques (Rectorat, DRAAF, Direction Interrégionale de la Mer DIRMER, la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale DRJSCS), Région qui désigneront leur représentant.

Il peut également associer en tant que de besoin Pôle emploi, avec qui des conventions particulières sont signées dans le cadre de la mise en œuvre de la gouvernance de la formation continue.

Il décide du contenu des conventions d'application annuelles ayant trait à l'évolution coordonnée de l'offre de formation de chaque partenaire du CPRDF.

1.2.b. Le Comité Technique des Signataires CTS prépare les décisions du CODIR

Ses missions sont de préparer les travaux du CODIR en lui adressant des propositions étayées à même de faciliter ses décisions, et de les mettre en œuvre.

Il assure pour ce faire tout au long du processus l'interface avec la Commission CPRDF du CCREFP, assurant un cadre partenarial élargi et représentatif susceptible de contribuer aux propositions opérationnelles grâce à des groupes de travail restreints et appropriés aux besoins d'approfondissement identifiés.

Il s'assure de la production des indicateurs par les diverses sources identifiées et de leur capitalisation.

Il assure également l'interface permanente avec les partenaires externes du CPRDF dont le rôle est identifié dans les orientations stratégiques.

1.3. LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS

Il est rencontré dans le cadre de la démarche permanente d'animation assurée par le CTS

→ ce sont d'une part, les acteurs économiques et des territoires :

La première orientation stratégique a précisé les conditions de poursuite et d'amélioration de la capitalisation de l'expression des besoins économiques, de l'évolution des qualifications, des emplois et des compétences auprès des acteurs multiples présents sur les territoires. Elle a précisé les deux vecteurs d'alimentation des partenaires du CPRDF dans leurs décisions sur le plan de la « dimension économique » dont on a souligné les enjeux en préambule du Contrat.

Il s'agit de maintenir un échange privilégié avec les branches professionnelles au sein des contrats d'objectifs, d'assurer davantage de transversalité entre les approches des branches, des filières, et d'ouvrir à d'autres réseaux thématiques ou territoriaux le recueil de l'expression des besoins.

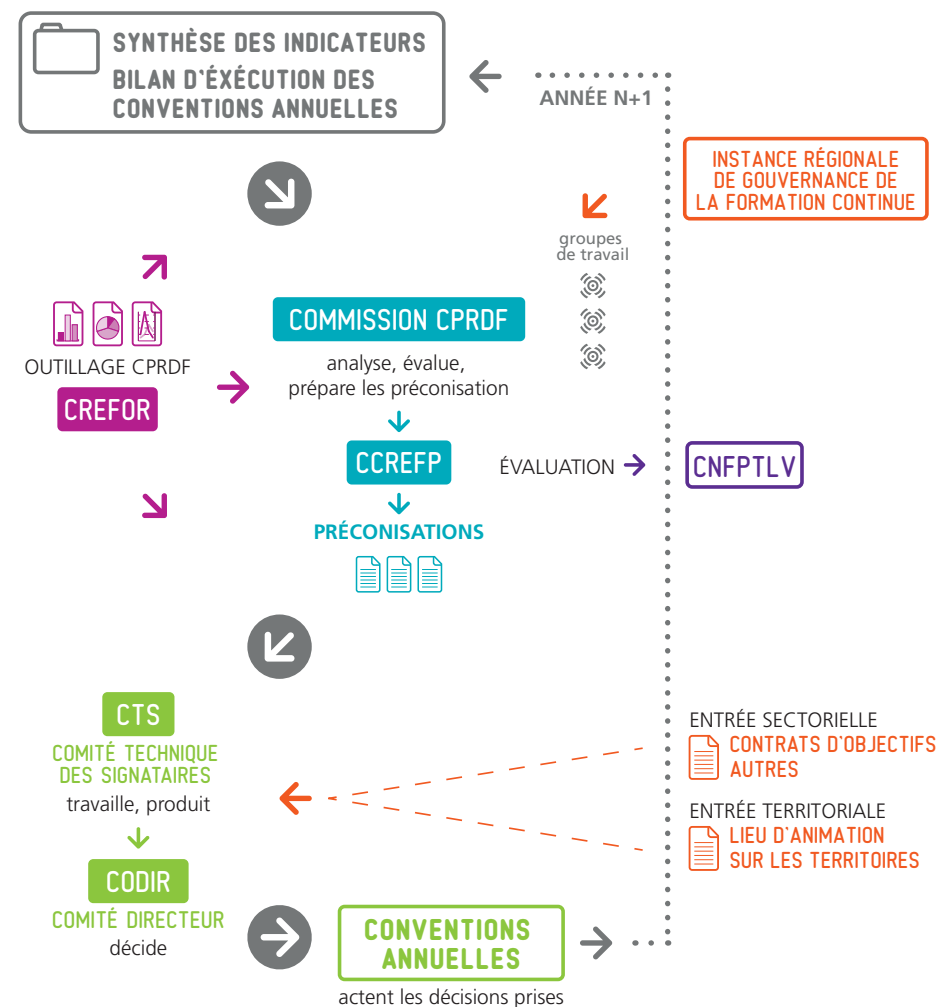
Par ailleurs, le protocole de rencontre avec les territoires doit être maintenu mais repensé, il constitue un des chantiers à entamer et sera intégré au déroulement de la « comitologie » une fois défini.

→ c'est ensuite le CREFOR, dans sa mission d'expertise de la relation emploi formation, intervenant en appui récurrent des partenaires dans la capitalisation de l'expression des besoins économiques, en appui méthodologique au développement de la fonction d'observation comme outil d'aide à la décision, et à la construction des indicateurs.

→ c'est enfin la Cité des Métiers, repérée comme pilote de la fédération des réseaux multiples d'AIO autour des objectifs cohérents avec les principes de la déclinaison du futur service public de l'orientation tout au long de la vie.

2. LE PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE DU CPRDF

2.1. DESCRIPTION SCHÉMATIQUE DU PROCESSUS



2.2. LE CALENDRIER ANNUEL

Le rythme de réunion de l'instance de décision sera au minimum annuel, voire semestriel. Mais certaines des instances seront réunies plus régulièrement pour assurer la mise en œuvre des actions opérationnelles.

Les réflexions des groupes de travail restreints menés par le CTS seront dans un premier temps consacrées à l'appropriation du protocole d'animation, ainsi qu'à la définition des indicateurs de suivi et d'évaluation et à la mise en œuvre des groupes de travail au sein des commissions du CCREFP.

Le renseignement des indicateurs est envisagé annuellement. Leur analyse pourra se révéler assez peu pertinente dès la première année d'exécution du Contrat dans la mesure où elle peut être basée sur des indicateurs en construction ou en cours d'harmonisation, ou sur des indicateurs à construire, ce qui nécessitera un certain recul.

2.3. LES CONVENTIONS ANNUELLES D'APPLICATION

Des conventions seront établies annuellement pour préciser la programmation des actions de formation envisagée, à l'issue de l'analyse des données recueillies tout au long du processus de mise en œuvre.

Elles sont signées par l'État, la Région et l'acteur concerné par la programmation des actions de formation chacun dans son domaine d'activité : le Rectorat, la DRAAF, la DRJSCS, le DIRMER, Pôle emploi.

RENOI AUX FICHES ACTIONS

Fiche action 2 : la place des territoires dans l'approche emploi formation

6. ANNEXES



© ERIC BÉNAUD - RÉGION HAUTE-NORMANDIE

1. CADRAGE ET RÉFÉRENCES JURIDIQUES

1.1. CPRDF

Codification CPRDF :

Code de l'éducation : Article L.214-13 (+ L.216-2-1 + L. 337-3 pour « contrat »)

Code du travail : articles L.6121-2 + L. 6232-9 pour « contrat »

Code rural et de la pêche maritime : article L.512-1 + L. 811-8 + L. 813-2 + L. 814-4 pour « contrat »

Code de la santé publique : article L. 4312-5 pour « contrat »

Références juridiques :

– **Loi 2009-1437** du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. NOR : ECEX0908316L
– Publication du JORF n° 0273 du 25 novembre 2009 (page 20206 texte n° 2)

– Décision du CC n° 2009-592 DC du 19 novembre 2009

– VIII TITRES - 62 articles

Partie relative au CPRDF :

TITRE VIII : coordination des politiques de formation professionnelle et contrôle de la formation professionnelle. **Article n° 57**

TEXTE DE LOI

I. Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer 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 d'information et de formation 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 contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

Le contrat de plan régional est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base

des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Le comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article L 5312-1 du code du travail et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en sa qualité de membre du Conseil national de l'emploi.

Le contrat de plan régional est signé par le président du conseil régional au nom de la région après consultation des départements et adoption par le conseil régional, par le représentant de l'État dans la région au nom de l'État et par l'autorité académique. Il engage les parties représentées au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le suivi et l'évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le contrat de plan régional est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1^{er} juin de la première année civile suivant le début de la mandature.

II. Le contrat de 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 contrat de 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.

IV. Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'État et la région, la programmation et les financements des actions.

Elles sont signées par le président du conseil régional, le représentant de l'État dans la région ainsi que, selon leur champ d'application, par les divers acteurs concernés.

Dans les établissements d'enseignement du second degré, les établissements relevant des articles L 811-1 et L 813-1 du code rural et de la pêche maritime et les établissements relevant du ministère chargé des sports, ces conventions, qui sont également signées par les autorités académiques, prévoient et classent, par ordre prioritaire, en fonction des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. Leurs stipulations sont mises en œuvre par l'État et

la région dans l'exercice de leurs compétences, notamment de celles qui résultent de l'article L 211-2 du présent code et de l'article L 814-2 du code rural et de la pêche maritime.

À défaut d'accord, les autorités de l'État prennent, pour ce qui les concerne, les décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation. S'agissant des demandeurs d'emploi, ces conventions, lorsqu'elles comportent des engagements réciproques de l'État, de la région et de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, sont également signées par cette institution. Elles précisent, en matière d'orientation et de formation professionnelle, les conditions de mise en œuvre de la convention prévue à l'article L 5312-11 du même code.

V. L'État, une ou plusieurs régions, une ou plusieurs organisations représentatives des milieux socioprofessionnels et, le cas échéant, l'institution mentionnée à l'article L. 311-7 du code du travail peuvent conclure des contrats fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ces contrats d'objectifs peuvent être annuels ou pluriannuels.

Ces contrats déterminent notamment les objectifs qui concourent à favoriser une représentation équilibrée des

femmes et des hommes dans les métiers auxquels préparent les différentes voies de formation professionnelle initiale et continue.

Les chambres de métiers, les chambres de commerce et d'industrie et les chambres d'agriculture peuvent être associées aux contrats d'objectifs.

L'État, la région ou la collectivité territoriale de Corse, les chambres consulaires, une ou plusieurs organisations représentatives d'employeurs et de salariés peuvent également conclure des contrats d'objectifs et de moyens visant au développement de l'apprentissage conformément à l'article L 6211-3 du code du travail. Ces contrats peuvent prendre la forme d'une annexe aux contrats visés à l'alinéa précédent.

VI. Dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles, chaque région arrête annuellement un programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue, après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.

Les départements, les communes ou groupements de communes qui ont arrêté un programme de formation sont associés, à leur demande, à l'élaboration du programme régional.

Pour la mise en œuvre de ce programme, des conventions sont passées avec les établissements d'enseignement publics et les autres organismes de formation concernés. »

1.2. COMPÉTENCES RÉGIONALES EN MATIÈRE DE FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

CODIFICATION FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

Code de l'action sociale et des familles : Article L451-2-1

Code de la santé publique : Articles L4383-1 + L4383-3 + L4383-4 + L4383-5 + L4151-8 + L41519

Les compétences de la Région spécifiques au secteur résultent de la loi du 13 août 2004. Ses dispositions portent sur les volets suivants :

→ En matière de formations sanitaires

- l'autorisation d'ouverture des Instituts de formation sanitaire et l'agrément de leur Directeur ;
- la répartition du nombre des étudiants formés entre les différents Instituts pour les formations soumises à quota défini par l'État (infirmier, masseur-kinésithérapeute, sage-femme, cadre de santé) ;
- la prise en charge des dépenses de fonctionnement et d'équipement des Instituts de formation sanitaire.

→ En matière de formations sociales

- La région définit et met en œuvre la politique de formation des travailleurs sociaux. Elle recense en association avec les départements, les besoins de formation à prendre en considération pour la conduite de l'action sociale et médico-sociale.
- La région agréee les établissements dispensant des formations sociales initiales et finance ces formations de façon à permettre la gratuité des études pour les étudiants hormis les frais d'inscription ; l'aide financière de la région couvre les dépenses administratives et pédagogiques et peut concerner aussi, dans les conditions que la région définit, les dépenses d'investissement, d'entretien et de fonctionnement des locaux.

→ En matière d'aides aux étudiants

- La région attribue des aides aux étudiants dans les conditions qu'elle fixe elle-même sous réserve de respecter des règles minimales de taux et de barème fixées par décret.

2. LEXIQUE DES SIGLES UTILISÉS

AIO	Accueil Information Orientation
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARS	Agence Régionale de Santé
BEP (A)	Brevet d'Études Professionnelles (Agricoles)
BTS (A)	Brevet Technicien Supérieur (Agricole)
CAP (A)	Certificat d'Aptitude Professionnelle (Agricole)
CAQ	Contrat d'Accès à la Qualification
CARIF-OREF	Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la Formation-Observatoires Régionaux Emploi Formation
CCIR	Chambre de Commerce et d'Industrie de Région
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CESER	Conseil Économique Social et Environnemental Régional
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE/CGC	Confédération Française de l'Encadrement/Confédération Générale des Cadres
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGPME	Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises
CGT	Confédération Générale du Travail
CGT/FO	Confédération Générale du Travail / Force Ouvrière
CLEE	Comités Locaux École Entreprises
CNFPTLV	Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
CPRDF	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles
CRDE	Contrat Régional de Développement Économique
CREFOR	Centre Ressources Emploi FORMation
CRMA	Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat
CSP	Contrat de Sécurité Professionnelle
DIMA	Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Alternance
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi
DIRMER	Direction Interrégionale de la MER
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale
FISS	Formation Initiale sous Statut Scolaire
FOAD	Formation Ouverte A Distance
FPSP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
FRSEA	Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FSU	Fédération des Syndicats Nationaux
GFE	Groupe Formation Emploi
GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
IDS	Institut de Développement Social
IFEN	Institut de Formation des Éducateurs de Normandie
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
MAAPRAT	Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture, de la Pêche, de la Ruralité, et de l'Aménagement du Territoire
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PME	Petites et Moyennes Entreprise
PRC	Point Relais Conseil
PRDF	Plan Régional de Développement des Formations professionnelles
PREA	Projet Régional de l'Enseignement Agricole
SEINE	Système d'Enquêtes pour l'Insertion professionnelle en Emploi
SPEL	Service Public de l'Emploi Local
SPF	Schéma Prévisionnel des Formations
SRADT	Schéma Régional de Développement et d'Aménagement du Territoire
TPE	Très Petites Entreprises
UNAFORIS	Union Nationale des Associations de FORMation et de Recherche en Intervention Sociale
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes
UPA	Union Professionnelle Artisanale
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

3. RÉFÉRENCE AUX DOCUMENTS CITÉS

3.1. DOCUMENTS CONSTITUTIFS DE LA PHASE 1 DU CPRDF

Diagnostic CPRDF, réalisé par le CREFOR. Janvier 2011 *Site : www.crefor.asso.fr*

Synthèse des ateliers. Janvier 2011 *Site : www.hautenormandie.fr*

3.2 - AUTRES DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

CRDE Contrat Régional de Développement Économique, élaboré par la Région. Adoption prévue le 16 mai 2011 *Site : www.hautenormandie.fr*
(Assises régionales de l'économie, de l'industrie et de l'innovation)

PRDF Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles élaboré par la Région Haute-Normandie. Adopté en mars 2006. Instauré en 1995 et repris par la loi 2004-89 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales. *Site : www.hautenormandie.fr* (Jeunesse Formation)

Projet académique triennal 2010-2013 de l'Académie de Rouen.
Site : www.ac-rouen.fr (l'Académie/Projet Académie)

PREA Projet Régional de l'Enseignement Agricole 2011-2014 de la DRAAF Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt. Instauré par la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999.
Site : www.draaf.haute-normandie.agriculture.gouv.fr
(Missions/Enseignement agricole/PREA (projet en cours de finalisation))

SRADT Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire de la Région Haute-Normandie. Adopté en décembre 2006, horizon 2015. Instauré en 1995 et repris par la loi du 25 juin 1999 dite LOADDT Loi d'Orientation pour l'Aménagement et le Développement Durable du Territoire
Site : www.hautenormandie.fr (L'institution/Documents)

SPF Schéma Prévisionnel des Formations 2010-2015 de la Région Haute-Normandie. Adopté en décembre 2009. Instauré en 1995 et repris par la loi 2004-89 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales de la Région Haute-Normandie. Adopté en octobre 2008. Instauré par la loi 2004-89 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Site : www.hautenormandie.fr (Jeunesse-formation/Formation professionnelle)

Enquête SEINE cohorte 2009 réalisée par le CREFOR - septembre 2010.

Site www.crefor.asso.fr

*(Nouvelles publications/Éclairages/L'insertion à 7 mois
des apprentis en quelques chiffres)*

Étude du CESER « L'orientation tout au long de la vie » - juin 2010

Site : www.cesr-haute-normandie.fr



CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES



RÉGION HAUTE-NORMANDIE

5, rue Robert Schuman / BP 1129

76174 Rouen Cedex 1

Tél. 02 35 52 56 00

www.hautenormandie.fr

