

De l'élaboration de l'offre de
formation continue à
l'insertion professionnelle :
l'exemple du Programme régional
des stages du Conseil régional de
Bretagne

Copyright © Région Bretagne – Conseil économique et social de Bretagne

7 rue du Général Guillaudot – 35069 RENNES Cedex

Décembre 2009

Les rapports du CESR peuvent faire l'objet d'une présentation orale publique par les rapporteurs.
Les demandes doivent être adressées au Président du Conseil économique et social de Bretagne.

Pour mieux connaître le fonctionnement et les activités du CESR,
venez visiter le site Internet de la Région Bretagne : <http://www.region-bretagne.fr>

Avant-propos

Engagée en 1983, la décentralisation de la formation continue s'est poursuivie avec la Loi Quinquennale du 20 décembre 1993 qui transfère aux Conseils régionaux les actions de formation professionnelle des jeunes de moins de 26 ans, puis par la Loi du 13 août 2004 avec la consécration de la compétence générale des Régions en matière de formation continue des demandeurs d'emploi, et enfin en janvier 2008, le financement du dispositif de l'AFPA.

A travers ces lois successives, les Régions se sont vues confier la tâche de garantir la cohérence des politiques de formation professionnelle sur leur territoire. Afin de se placer dans ce contexte de formation tout au long de la vie, le Conseil régional de Bretagne a décidé d'élaborer une Stratégie régionale pour l'emploi et la formation pour la période 2006-2010, intégrant les besoins de la Bretagne en termes de formations initiale et professionnelle.

La Mission III « pour une formation de qualité tout au long de la vie permettant l'égalité des chances » représente près du tiers du budget total du Conseil régional, c'est dire l'importance du sujet.

Le secteur de la formation professionnelle continue est très mouvant, et a été depuis quelques années, le sujet de multiples réformes portant sur son financement et sur son fonctionnement. Il n'est donc pas aisé, pour qui n'est pas spécialiste, de comprendre les méandres de son organisation territoriale et d'identifier tous les acteurs qui interviennent.

Cette étude essaie donc de donner un éclairage sur le processus d'élaboration de l'offre régionale en formation professionnelle continue, au travers de l'exemple du Programme Régional des Stages (PRS) ; dispositif de formation qui représente environ 9 à 10% du budget total alloué à la Mission III chaque année depuis 2007, et environ 30% des engagements budgétaires de la Région pour le financement de l'ensemble de ses dispositifs de formation.

Elle met en évidence la complexité de l'exercice, en prenant en compte l'ensemble des paramètres et des acteurs nécessaires à une réponse territoriale pertinente, sans occulter l'ambiguïté qui pèse sur la finalité de la mise en place d'une politique de formation, entre réponse à des besoins structurels et réponse à des besoins conjoncturels.

Il s'agit pour la politique de formation professionnelle continue de prendre en compte trois niveaux d'exigence : la nécessité de répondre à la réglementation européenne et d'inscrire les actions de formation dans un marché de libre concurrence, le souci de complémentarité des interventions entre l'Etat et la Région, et l'importance de l'innovation territoriale en termes d'analyse et de réponse apportée à des besoins nouveaux en emploi et en qualification.

Durant la réalisation de cette étude, l'environnement de la formation professionnelle continue a beaucoup évolué, tant d'un point de vue réglementaire, qu'économique. C'est pourquoi nous souhaitons replacer notre travail dans ce contexte mouvant, afin que le lecteur ne soit pas surpris par un certain décalage, qu'il pourrait ressentir au fil de sa lecture. En effet, tant la crise économique que nous avons traversée ces derniers mois, que la mise en place de la réforme de la formation professionnelle continue souhaitée par le gouvernement, ont influé sur les politiques et les dispositifs de formation proposés par le Conseil Régional. Ainsi, la création du Service Public Régional de Formation en Bretagne, témoigne de cette évolution, et de cette obligation pour le secteur de la formation professionnelle continue de s'adapter continuellement.

C'est donc un état des lieux du dispositif régional de formation à un instant « t » que la Commission « Formations – Enseignement supérieur » du CESR a réalisé, mais son analyse et les préconisations qu'elle émet, comme nous le verrons, sont déclinables pour de nouveaux dispositifs.

Notre souhait est maintenant que les éléments présentés dans ce document puissent être utiles à de nombreux acteurs de la formation professionnelle continue, et en particulier, à l'ensemble des décideurs et responsables de notre région.

Les rapporteurs, MM. Robert JESTIN et Thierry LENEVEU.

Composition de la Commission

Deuxième assemblée de la Région Bretagne, le Conseil économique et social régional (CESR) dans sa fonction consultative émet des avis sur le budget du Conseil régional et sur les grandes politiques de la Région. Par son droit d'autosaisine, ou sur saisine de l'exécutif régional, il élabore, sous forme de rapports, des réflexions et propositions sur des sujets d'intérêt régional. Il est composé d'acteurs du tissu économique et social de la Bretagne, représentant tous les courants de la société civile. Ce travail a été réalisé par la Commission « Formations – enseignement supérieur ».

Rapporteurs : MM. Robert JESTIN et Thierry LENEVEU

1. Membres de la Commission

- M. Luc AVRIL
- Mme Anne-Marie BRUNEL
- Mme Françoise BUOT
- M. Denis CHEVALLIER
- Mme Véronique DELAITRE
- Mme Annyvonne ERHEL
- M. Jacques FEUNTEUNA
- M. Michel GUERNEVÉ
- M. Robert JESTIN
- Mme Jacqueline KERJEAN
- M. Eric LE COURTOIS
- M. Dominique LE GALL
- M. Yves LE GOURRIEC
- M. Jean-Luc LE GUELLEC
- M. Olivier LE PICHON
- M. Thierry LENEVEU
- M. Michel MAILLARD
- M. Éric MARTIN
- M. Jean-Claude MOY
- M. Michel NUSIMOVICI
- M. Franck PELLERIN
- M. Michel PERON
- M. Daniel PLUSQUELLEC
- M. Pierre-Yves ROYER
- M. Raymond QUINTIN
- Mme Anne SAGLIO
- M. Jean-Yves SAVIDAN
- Mme Marie-Pierre SINOU
- M. Jean THIRLAND

2. Assistance technique

- Mme Janick BÉREL, Conseillère technique
- Melle Elise TUAL, Conseillère technique
- Mme Valérie PLANCHAIS, Assistante de Commission
- Melle Erika DENIS, Assistante de Commission (remplacement de janvier à octobre 2008)

Sommaire

Avant-propos

Composition de la Commission

Sommaire

Synthèse

Introduction

Première partie

Etat des lieux de l'offre de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emplois en Bretagne **5**

Chapitre 1

Quelle offre de formation continue pour répondre aux attentes des demandeurs d'emplois et des entreprises ? **7**

1. L'offre de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi sur le territoire breton **12**
2. Les besoins et les attentes en matière d'emploi et de qualification sur le territoire breton **31**

Chapitre 2

Éléments descriptifs du Programme régional des stages **49**

1. L'objectif du Programme régional des stages **53**
2. Le cadre réglementaire **54**
3. Les principes pédagogiques **54**
4. La rémunération des stagiaires et les coûts de formation **56**
5. Les organismes de formation et les secteurs professionnels présents dans le PRS **60**
6. Une programmation régionale en baisse **66**
7. Le profil des stagiaires du PRS **68**

Deuxième partie

Analyse du programme régional des stages : de son élaboration à l'entrée sur le marché du travail des stagiaires	71
---	-----------

Chapitre 3

L'analyse des besoins en qualification et la procédure d'appel d'offres vers les organismes de formation **73**

1. Le calendrier de la concertation et de la validation du PRS	77
2. L'évaluation des besoins en emploi et en qualification	79
3. De l'appel à projet à l'appel d'offres	93

Chapitre 4

De l'entrée en formation des stagiaires du PRS à leur insertion sur le marché du travail **99**

1. De l'information à la formation, obstacles et relais divers dans le parcours menant à l'entrée en formation	103
2. Le déroulement des stages du PRS en organisme de formation	119
3. L'insertion professionnelle des stagiaires du PRS	126

Troisième partie

La politique de formation continue du Conseil régional de Bretagne et le PRS : évolutions et perspectives	141
--	------------

Chapitre 5

La politique de formation continue du Conseil régional et le Programme régional des stages : évolutions et perspectives **143**

1. Les évolutions du PRS	147
2. L'impact des évolutions du cadre de la politique de formation professionnelle sur le PRS : des questions en suspens	156

Conclusion **159**

Auditions **163**

Annexes **167**

Tables **247**

Synthèse

La formation est la première condition de l'insertion durable dans l'emploi. C'est sur cette conviction que s'appuie l'action du Conseil régional en matière de formation professionnelle continue. Celle-ci recouvre l'ensemble des dispositifs et actions de formation s'adressant au public sorti du système scolaire et universitaire initial, c'est-à-dire aux actifs, qu'ils soient en emploi ou en recherche d'emploi.

Dans un contexte marqué par une nouvelle réforme de la formation professionnelle continue faisant suite aux remises en cause récurrentes de son efficacité, et par l'existence d'enjeux autour de l'affirmation du rôle des Régions dans ce domaine, le CESR a souhaité porter un regard sur l'élaboration du principal dispositif de formations qualifiantes du Conseil régional de Bretagne.

Si elles bénéficient d'une compétence de droit commun en matière de financement et de programmation d'actions de formation continue pour tous les publics, les Régions ne sont cependant pas les seules à intervenir pour la formation continue des demandeurs d'emploi. Ainsi le PRS s'inscrit au sein d'une offre globale de formation continue proposée sur le territoire breton que l'analyse de ce dispositif ne peut exclure (première partie).

Puisque l'offre de formation PRS vise avant tout à l'insertion professionnelle de ses bénéficiaires, ce rapport analysera les résultats de l'action sur les trajectoires professionnelles des stagiaires ainsi que les processus déployés par le Conseil régional pour y parvenir (deuxième partie).

De nouvelles orientations sont apparues pendant l'écriture de ce rapport, impulsées aussi bien par l'Etat que par la Région (nouvelle loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie, mise en place d'un Service public régional de la formation en Bretagne). Elles posent question sur les évolutions et les perspectives futures pour la politique de formation continue de la Région et son Programme régional des stages (troisième partie).

1. Première partie : Etat des lieux de l'offre de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi en Bretagne

1.1. Quelle offre de formation continue pour répondre aux attentes des demandeurs d'emploi et des entreprises ?

Quels sont les dispositifs à l'attention des demandeurs d'emploi en Bretagne ?

En Bretagne, l'offre globale de formation est constituée de l'ensemble des actions proposées par les 1884 organismes de formation intervenant sur le territoire. Selon les déclarations faites au Groupement d'intérêt public pour la

relation emploi formation (GREF), 4327 actions de formation seraient ainsi disponibles en Bretagne pour l'ensemble des particuliers, actifs occupés et demandeurs d'emploi.¹

Mais pour ces derniers, il ne s'agit pas tant de considérer l'ensemble des actions de formation disponibles que la dizaine de dispositifs proposés pour eux sur le territoire breton. La majorité d'entre eux ont été créés par le Conseil régional, en vertu des lois de décentralisation de 1983 et de 2004 qui lui transfèrent la compétence de droit commun en matière de financement et de programmation d'actions de formation professionnelle continue² pour les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi.

Le Conseil régional n'est pourtant pas le seul à exercer cette responsabilité sur le territoire de la région ; il la partage avec Pôle emploi³ (pour l'Etat), et les partenaires sociaux. Ceux-ci ont créé le « contrat de professionnalisation » qui, à la différence des dispositifs mis en place par la Région et par Pôle emploi, est un contrat de travail. Il prévoit une alternance entre des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation.

Les dispositifs de formation mis en place par le Conseil régional et par Pôle emploi sont de deux types. Il existe des dispositifs d'aides individuelles et des dispositifs collectifs de formation. C'est en fonction de cette offre dans son ensemble que le PRS est élaboré par la Région.

Les dispositifs d'aides individuelles correspondent essentiellement à la mise en œuvre de la compétence de financement des actions de formation par la Région ou Pôle emploi. **Le domaine des actions de formation financées n'est pas prédéterminé par l'institution concernée** mais répond directement au projet professionnel du demandeur d'emploi ou au besoin spécifique d'une entreprise. Ainsi, une action de formation financée correspond souvent à un bénéficiaire particulier.

Au titre de ces dispositifs, **le Conseil régional** a mis en place :

- *Le Chèque Force* : il finance des **actions de formation courtes** permettant au demandeur d'emploi d'adapter ou de remettre à niveau ses compétences.
- *Le Chèque Formation* : il finance des **actions de formation longues qualifiantes répondant au projet professionnel du demandeur d'emploi lorsque celui-ci ne trouve aucune réponse dans le PRS.**
- *La Formation d'accès sécurisé à l'emploi (FASE)* : elle finance des **actions de formation qualifiantes** pour les demandeurs d'emploi non indemnisés au titre du chômage et est accordée **sur la base d'un engagement des employeurs à recruter** les personnes à l'issue de leur formation.

¹ Situation au 20 octobre 2009, mais ce chiffre pourrait augmenter compte tenu des créations régulières d'organismes de formation.

² La Région et Pôle emploi interviennent par ailleurs dans le financement de la rémunération des stagiaires de la formation continue, ainsi que de diverses aides facilitant l'accès à la formation (aide à la restauration, aux frais d'hébergement, à la mobilité, etc).

³ Organisme né de la fusion entre l'ANPE et l'Assedic et opérationnel au 1^{er} janvier 2009.

Pôle emploi intervient au travers de l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR). Elle finance des **formations pré-qualifiantes ou qualifiantes** qui sont ouvertes depuis 2009 à tous les demandeurs d'emploi. Elles visent à adapter leurs compétences à l'emploi proposé par un **employeur qui s'engage à recruter** la personne à l'issue de la période de formation.

Dans le cadre des dispositifs collectifs de formation, la Région et Pôle emploi financent des actions dont ils **ont précisément défini non seulement l'objectif (pré-qualifiant ou qualifiant) mais également la thématique ou le domaine** (par exemple une action de préparation aux concours, d'accompagnement à la construction du projet professionnel, ou une action visant à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier précis dans un secteur d'activité ciblé). Chacun de ces dispositifs correspond soit à une action ou prestation de formation particulière, soit au regroupement de plusieurs actions de formation en une offre globale. Dans tous ces dispositifs, une action de formation correspond à un ensemble de bénéficiaires.

Au titre des dispositifs collectifs de formation, **le Conseil régional** a mis en place :

- *Les Ateliers de pédagogie personnalisés (APP) et les Ateliers de savoirs fondamentaux (ASF)*

Les APP sont des dispositifs plutôt **pré-qualifiants**, mis en place pour aider les demandeurs d'emploi à préparer des examens et concours du niveau V au niveau Bac et les ASF visent à la lutte contre l'illettrisme, à l'apprentissage du numérique, ou à la préparation au code de la route.

- *Le Dispositif régional d'insertion professionnelle (DRIP)*

Le DRIP se décline en quatre prestations **en amont de l'emploi ou de la qualification** qui visent par exemple à l'accompagnement à l'orientation et la construction du projet professionnel ou à l'acquisition des savoirs professionnels de base.

- *Les Actions territoriales et expérimentales de formation*

Flexibles et rapides à mettre en place, ces **actions qualifiantes ou pré-qualifiantes** interviennent **en réponse aux besoins de formation exprimés par des entreprises** ayant des projets de recrutement *dans des secteurs qui ne sont pas couverts par des actions de formation du DRIP, du PRS ou de l'offre de l'AFPA.*

- *Le Programme régional des stages*

Le PRS regroupe un ensemble d'**actions de formation qualifiantes par secteur d'activité** économique. La nature des actions de formation (elles correspondent souvent à un métier précis) est fixée par la Région, notamment en fonction de besoins plutôt structurels en emplois et qualifications sur le territoire.

- *L'offre de l'AFPA*, organisme public de formation dont la gestion et le financement des actions de formation ont été transférées à la Région.

Elle se compose essentiellement d'**actions de formations pré-qualifiantes et qualifiantes dans les domaines du tertiaire, du bâtiment et de l'industrie.**

Pôle emploi a mis en place le dispositif des « Actions de formation conventionnées » (AFC). Elles correspondent principalement à des **actions qualifiantes**. Le domaine de l'action de formation est décidé en fonction des projets de recrutements exprimés par les entreprises du territoire et des offres d'emploi déposées par les employeurs. Ainsi les formations sont en lien direct avec le recrutement sur un poste de travail.

Les études menées par le GREF analysent l'offre régionale de formation continue en se focalisant principalement sur six **dispositifs qualifiants** pour les demandeurs d'emploi. Elles rapprochent ainsi le Chèque formation, le PRS, l'offre de l'AFPA, l'offre de l'Assedic⁴, le contrat de professionnalisation, et le Congé individuel de formation (CIF). L'analyse de la répartition des 17 278 stagiaires sortis d'une action de formation effectuée dans le cadre de ces dispositifs de formation montre **l'importance du contrat de professionnalisation et du PRS**. Avec une part de 29% pour le premier et de 25% pour le PRS, ces deux dispositifs rassemblent en effet plus de la moitié des effectifs considérés. Par ailleurs, la majorité des stagiaires se concentre sur des formations du domaine tertiaire.

Le rôle de la Région dans la mise en complémentarité de ces dispositifs

Les caractéristiques communes de plusieurs de ces dispositifs montrent qu'il existe entre eux des points de recoupement. Cela pose éminemment la question de leur articulation : en pratique, ces dispositifs interviennent-ils en complémentarité ou en concurrence ? Si les actions de formation peuvent viser alternativement soit à l'acquisition de compétences en amont de la qualification soit à l'obtention d'une qualification, elles se rejoignent dans un objectif commun et non exclusif de promotion sociale : l'insertion dans l'emploi du public auquel elles s'adressent.

Dans cette relation de la formation à l'emploi, le positionnement de chaque dispositif de formation existant en Bretagne souligne quelques tensions quant au rôle de la qualification : faut-il promouvoir l'insertion directe dans l'emploi à la suite d'une formation pré-qualifiante ? La qualification doit-elle répondre à des besoins plutôt conjoncturels ou structurels ? L'action de formation qualifiante est-elle plus efficace en termes d'insertion dans l'emploi lorsqu'elle est mise en place rapidement ? Faut-il privilégier les formations courtes ou les formations plus longues ? Ces questions se posent d'autant plus que l'on observe un déportement de la demande et donc des effectifs du PRS vers le DRIP.

Le Conseil régional, par la compétence que lui a confiée la loi en 2002, est responsable du développement cohérent de l'ensemble des filières et dispositifs de formation (mais la compétence pour la programmation de formations de niveau I et II est partagée avec l'Etat). Le rôle de coordination de la Région s'est affirmé par l'élaboration de sa Stratégie régionale emploi formation (SREF), en concertation avec l'ensemble des acteurs intervenant en faveur de l'emploi et de la formation sur le territoire breton⁵. La SREF a notamment conduit à la mise en place d'une nouvelle stratégie visant à la complémentarité des dispositifs à l'échelle régionale.

⁴ Les études les plus récentes (2009) s'appuient sur des données de 2007, avant donc la création de Pôle emploi, né de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic.

⁵ A ce titre, il faut également noter le rôle joué par le Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)

Cette stratégie s'appuie sur une nouvelle procédure d'évaluation des besoins en emploi et en qualification et permet de faire le lien entre les besoins identifiés et l'offre globale de formation sur le territoire : les filières générale, technologique, et professionnelle de formation initiale, mais aussi l'ensemble des dispositifs de formation continue que propose la Région ainsi que ceux de Pôle emploi, et le contrat de professionnalisation.

C'est en tentant compte de ce cadre que la Région élabore, adapte, et dimensionne son PRS pour qu'il se positionne à la fois en réponse à l'analyse des besoins en emploi et en qualification, et en complémentarité par rapport aux autres dispositifs.

1.2. Focus sur le Programme régional des stages (« PRS ») élaboré par le Conseil régional : éléments descriptifs

Certaines caractéristiques du PRS ont connu des évolutions depuis 2004. Les éléments exposés ci-dessous en tiennent compte pour décrire le dispositif tel qu'il est conçu aujourd'hui.

A qui le PRS s'adresse-t-il ?

Les actions de formation du PRS s'adressent aux demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi, aux bénéficiaires de contrats aidés, aux actifs de la production agricole souhaitant s'installer ou se perfectionner dans leur métier, et depuis la rentrée 2008 (PRS 2008-2009) aux salariés de niveau infra V en préavis de licenciement économique.⁶ Les bilans réalisés concernant les caractéristiques des stagiaires du PRS montrent qu'ils sont majoritairement des hommes et pour moitié des personnes âgées de moins de 28 ans.

Qu'est-ce que le PRS ?

Le Programme régional des stages prend la forme d'un catalogue d'actions de formation qualifiantes programmées par le Conseil régional en fonction des besoins structurels en emploi et en qualification qu'il a pu évaluer à l'échelle du territoire régional et des pays. Cette démarche doit permettre de créer un lien étroit entre les besoins en emploi et la qualification visée par la formation⁷, dans l'objectif que celle-ci débouche sur une insertion professionnelle durable des demandeurs d'emploi.

Dans le catalogue PRS, les actions de formation sont donc regroupées par secteurs d'activité économique. L'intitulé de **chaque action de formation renvoie à un métier particulier**, qui est associé au type de qualification visée et au niveau de formation correspondant. Le catalogue indique également la

⁶ Il existe cependant des conditions d'entrées.

⁷ Il peut s'agir d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou d'un titre professionnel enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

durée moyenne de l'action de formation (en nombre d'heures), le nombre de places disponibles, le calendrier de début et de fin de la formation, ainsi que le nom et la localisation de l'organisme de formation à qui le marché a été attribué par la Région.

Le PRS est publié chaque année avant l'été à l'attention des publics bénéficiaires et des structures chargées de leur prescrire les actions de formation continue. Le démarrage des actions de formation a souvent lieu dès la rentrée de septembre.

Le PRS en chiffres

Si l'analyse mise en place par la Région porte plutôt sur des besoins structurels, la dimension conjoncturelle n'est pas pour autant écartée. Le nombre d'actions et de places de formation proposés par le PRS est calibré en fonction de l'état du marché de l'emploi. Après une diminution continue du nombre de places offertes de 2004 à 2009 (de 5839 à 3643 pour le PRS 2008-2009), et avec le renversement de la situation économique depuis le troisième trimestre 2008, le Conseil régional a adapté le dimensionnement de son PRS en augmentant le nombre de places proposées pour 2009-2010 (3961 contre 3643 pour le PRS 2008-2009). Ainsi 244 actions de formation sont ou seront mises en œuvre dans le cadre du PRS 2009-2010. Dans ce contexte, la Région a rappelé l'importance de l'accès à la qualification, facteur clé de sécurisation des parcours professionnels.

Il faut rappeler en effet que la dégradation de la situation économique a entraîné en Bretagne une baisse de 22% du nombre de projets de recrutement entre 2008 et 2009 touchant particulièrement les secteurs du Bâtiment - Travaux publics et de l'industrie manufacturière. Le nombre de demandeurs d'emploi au 31 août 2009 en Bretagne était de 168 500, en augmentation de 22% par rapport à la situation à la fin du mois d'août 2008.

Concernant la répartition des demandeurs d'emploi par niveau de formation, au 31 décembre 2008, 41% des demandeurs d'emploi étaient des personnes ayant un niveau de formation correspondant au BEP-CAP (niveau V). Par ailleurs, si 70% des demandes d'emploi concernent le secteur tertiaire, les domaines particuliers de la vente, du tourisme, et des services, ainsi que les fonctions sociales et médico-sociales sont ceux qui comptent le plus grand nombre de projets de recrutement.

Concernant le budget accordé au PRS, à titre indicatif en réalisations pour l'année 2008, le Conseil régional a consacré 21,7 millions d'euros au financement des actions de formation inscrites dans son Programme régional des stages⁸.

⁸ Source : Conseil régional, Rapport d'analyse par programme - Approbation du compte administratif de l'exercice 2008.

A ce montant, il faut ajouter 6,2 millions d'euros au titre de la rémunération de 2 404 stagiaires et 2,5 millions d'euros au titre de l'aide à la restauration.

Financement de la formation, rémunération du stagiaire, et contribution du stagiaire au coût de la formation

Les personnes suivant une action de formation du Programme régional des stages bénéficient non seulement de la prise en charge de leur formation par le Conseil régional mais également d'une rémunération dont le montant est fixé par décret et varie en fonction de la situation du stagiaire. Seuls les stagiaires du PRS ne bénéficiant pas déjà d'une indemnisation (ayant droit à l'allocation chômage versée par Pôle emploi par exemple) ont droit à cette rémunération. Pour en bénéficier, les personnes concernées doivent effectuer une demande auprès de l'organisme dispensant la formation du PRS. Celui-ci en informe la Région qui verse ensuite directement la rémunération au bénéficiaire.

Dans le cadre de l'application du régime public de rémunération des stagiaires, ces derniers peuvent aussi bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de transports et/ou d'hébergement dont le montant varie également en fonction de la situation du stagiaire. En complément, le Conseil régional attribue depuis septembre 2007 (PRS 2007-2008) une aide à la restauration aux stagiaires dont la rémunération est inférieure ou égale à 1 000 euros.

Si le Conseil régional rémunère les organismes de formation pour la prestation de formation qu'ils effectuent, il prévoit également que ces organismes puissent demander aux stagiaires une participation financière aux coûts de formation. Pour le CESR, au-delà d'une interrogation sur la justification et l'efficacité d'une contribution financière des stagiaires, le fait que l'application d'une telle mesure soit laissée à la discrétion des organismes de formation compromet l'égalité de traitement des stagiaires.

Actuellement, il revient aux organismes de formation souhaitant l'appliquer de déterminer le montant de la contribution demandée au stagiaire et de l'indiquer dans la proposition transmise à la Région. Le Conseil régional fixe cependant un montant maximal que la contribution demandée au stagiaire ne peut dépasser mais il le fait varier non pas en fonction de la situation financière des stagiaires mais en fonction de leur niveau de formation.

Préconisation : Moduler la contribution financière demandée aux stagiaires en fonction de leurs ressources financières, voire l'annuler pour les personnes percevant les forfaits du Conseil régional. Le Conseil régional doit faire appliquer ces mesures de façon identique par tous les organismes de formation pour une égalité de traitement des stagiaires.

La procédure d'appel d'offres et la place des organismes de formation dans la mise en œuvre des actions de formation

Le rôle et les relations du Conseil régional et des organismes de formation ont beaucoup évolué, notamment depuis l'affirmation par l'Union européenne (et sa réglementation, transposée en droit national) que la formation professionnelle constituait une activité de marché et non pas de service public. Ainsi depuis 2004, l'attribution des actions de formation programmées par le Conseil régional aux organismes de formation se fait dans le cadre d'un appel d'offres soumis aux règles des marchés publics. Chaque action de formation du PRS met donc en concurrence plusieurs organismes de formation pour sa mise en œuvre.

L'analyse du PRS 2008-2009 montre que les réseaux d'organismes de formation concentrent presque 50 % du marché. Ainsi, 20% des 228 actions de formation du PRS ont été attribuées au réseau des « Greta ⁹», organisme public prestataire de formations continues. Les centres du CLPS¹⁰ (organisme privé) dispensent quant à eux 10% des formations du PRS.

L'AFPA, organisme public créé il y a 60 ans par l'Etat et les partenaires sociaux pour dispenser des formations répondant aux besoins de reconstruction du pays dans l'immédiat après-guerre et ensuite aux mutations économiques, occupe une position particulière depuis le transfert de sa gestion à la Région. Ses actions de formation n'ont pas encore été soumises à l'appel d'offres et restent regroupées pour composer une offre spécifique et cohérente financée par la Région, à côté du PRS. C'est la raison pour laquelle aucune action de formation du PRS n'a été attribuée à cet organisme. Cependant, la mise en œuvre du Service public régional de formation et les évolutions à attendre quant au positionnement de l'AFPA pourraient changer la donne.

Parmi les autres organismes publics, les services de formation continue des universités dispensent seulement 1% des actions de formation proposées dans le PRS. Cela est notamment lié aux processus administratifs du PRS ; ils compliquent la réponse à l'appel d'offres et la mise en œuvre de ses actions, et sont difficilement conciliables avec les modes de fonctionnement (pédagogique, administratif, et comptable) de l'Université. **Le dispositif administratif et technique du PRS est jugé inadapté par la plupart des organismes de formation qui souhaiteraient une meilleure prise en compte du suivi qu'ils réalisent** auprès des stagiaires pendant leur période d'alternance en entreprise et un meilleur accompagnement par la Région des démarches qu'ils effectuent pour individualiser les parcours de formation des stagiaires.

⁹ Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement. Les GRETA sont rattachés au Ministère de l'Education nationale.

¹⁰ « Contribuer à La Promotion Sociale ».

Le poids peu important des services de formation continue des universités dans le PRS est également lié à la nature de la demande du Conseil régional au travers de son appel d'offres PRS qui est très peu dirigée vers les formations de niveaux II et I (licences, masters et doctorats). Or ce sont des formations de ces niveaux que dispensent les universités.

Niveaux de formation et secteurs d'activité correspondant aux actions de formation du PRS

Les résultats de l'évaluation des besoins en emploi et en qualification menée par le Conseil régional en amont de l'élaboration du PRS et/ou la volonté politique de s'adresser aux demandeurs d'emploi les moins qualifiés l'ont conduit à programmer prioritairement des actions de formations de niveau V (BEP, CAP) et IV (Bac professionnel par exemple). Elles représentent ainsi 80% de l'offre totale du PRS 2008-2009, contre seulement 18% pour le niveau III (BTS, DUT) et 2% pour le niveau II (licence professionnelle, par exemple).

Pourtant, la Bretagne se caractérise par un bon niveau de qualification des jeunes issus de la formation initiale (environ 90% de bacheliers en 2009, tous bacs confondus) et une élévation générale (comme ailleurs) de la qualification des emplois : autant d'éléments qui mériteraient d'être également pris en compte par le Conseil régional dans la constitution de sa principale offre de formation qualifiante. Cela permettrait aussi de poursuivre un objectif de promotion sociale.

Préconisation : Offrir dans le catalogue du PRS davantage de formations de niveaux II et III, sans que cela ne se fasse au détriment des autres formations de niveaux inférieurs.

L'identification des besoins structurels en emplois et en qualifications permet également au Conseil régional de décider de la nature, du nombre d'actions de formation, mais également du nombre de places par action à attribuer pour chaque secteur d'activité économique. Ainsi, les secteurs pour lesquels le PRS 2008-2009 attribue le plus d'heures de formation sont l'agriculture, l'animation, la pêche, le transport-logistique, la métallurgie-plasturgie, et le bâtiment.

Certains secteurs (l'hôtellerie-restauration, les fonctions transversales de l'entreprise, le tertiaire, la bureautique) **apparaissent comme sous-représentés** par rapport à leur poids dans l'économie bretonne ou par rapport aux mutations de l'économie en cours. C'est notamment le cas du développement des éco-activités¹¹. A ce titre, le CESR incite à confirmer la réalité de la prise en compte dans le PRS des métiers liés au **développement durable**.

¹¹ Voir particulièrement le rapport du CESR « Eco-activités et développement durable, des opportunités de croissance pour la Bretagne », juin 2009.

Ces décalages entre la réalité de la structuration ou les mutations de l'économie bretonne et le PRS peuvent s'expliquer par des stratégies de branches qui préfèrent solliciter d'autres dispositifs de formation que le PRS ou par l'absence de structuration de certaines branches au niveau régional et l'absence de contrat d'objectifs emploi-formation. Or ce sont là les moyens par lesquels le Conseil régional effectue son analyse des besoins en emploi et en qualification.

2. Deuxième partie : Analyse du Programme régional des stages, de son élaboration à l'entrée des stagiaires sur le marché du travail

De nombreuses évolutions ont marqué l'élaboration du PRS : le passage à une procédure d'appel d'offres vers les organismes de formation depuis 2004, la mise en place de la Stratégie régionale emploi formation depuis 2006 qui a entraîné la conception d'une nouvelle stratégie d'évaluation des besoins et emploi et en qualification. Le processus détaillé ci-dessous est celui qui gouverne l'élaboration du PRS depuis 2007.

Celle-ci s'étale sur environ une année et se décline en plusieurs étapes dont les principales sont :

- *l'analyse des besoins en emploi et en qualification.*
- *L'élaboration et le lancement de l'appel d'offres vers les organismes de formation.* A partir de l'analyse des besoins, un « cahier des clauses techniques particulières » est élaboré. Il présente les actions de formation (ou « lots ») dont la mise en œuvre est soumise à l'appel d'offres par secteur d'activité. Pour chaque action, il est indiqué le territoire (un ou plusieurs pays) sur lequel la Région souhaite qu'elle soit mise en place, le niveau de sortie de formation, le type de validation qu'elle vise, et le nombre de places de formation qu'elle doit pouvoir ouvrir.
- *La notification des marchés aux organismes de formation (après instruction des dossiers et choix d'un organisme de formation par action) et la publication du catalogue des formations du PRS.*
- *L'entrée en formation des premiers stagiaires.*

Entre l'analyse des besoins et la sortie des tous premiers stagiaires, il s'écoule au minimum dix-huit mois.

2.1. L'analyse des besoins en qualification et la procédure d'appel d'offres vers les organismes de formation

2.1.1. Améliorer l'évaluation des besoins en emploi et en qualification

Cette étape est au cœur de la construction par la Région de son offre de formation professionnelle. Elle est essentielle car c'est à partir d'elle que le Conseil régional va non seulement prévoir et ajuster l'ensemble de ses dispositifs de formation les uns par rapport aux autres (dont le PRS) mais également les concevoir en tenant compte des autres voies de formation et des dispositifs mis en place par d'autres acteurs. L'analyse des besoins en emploi et en qualification, déclinée par secteur d'activité, est particulièrement importante pour la construction du Programme régional des stages dont les actions de formation, également déclinées par secteur, en découlent directement. Pourtant, son efficacité est entravée par un certain nombre de difficultés. Pour y remédier, certaines conditions devraient être réunies.

Si l'ensemble des préconisations présentées ci-dessous s'appuie sur les constats qui ont pu être fait par différents acteurs (branches professionnelles, organismes de formation,...) intervenant dans l'élaboration et/ou la mise en œuvre du PRS, elles dépassent donc le cadre même de ce dispositif pour s'étendre de manière générique à la construction d'une offre régionale de formation.

Finaliser le processus de décentralisation de la formation professionnelle continue au profit des Régions.

En dépit de la **compétence générale** attribuée par la loi aux Conseils régionaux pour financer et programmer des actions de formation professionnelle pour tous les publics, dans les faits trois acteurs (Région, Etat, et Pôle emploi) se partagent actuellement ces compétences vis-à-vis des demandeurs d'emploi, selon une logique de statuts. Cet enchevêtrement des responsabilités affecte la lisibilité de l'ensemble du système et compromet l'appréhension par la Région des besoins des publics dont elle n'a pas l'entière responsabilité.

Deux outils ont été créés par la loi pour permettre à la Région de jouer pleinement son **rôle de coordination** de l'ensemble des dispositifs mis en place par différents acteurs sur le territoire : le Plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDFP) et le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) dont le fonctionnement en Bretagne a indéniablement permis le rapprochement des acteurs. Il appartient donc de renforcer ces deux outils, en rendant le premier prescriptif, et en approfondissant la dynamique engagée au sein du second.

Trois évolutions très récentes semblent cependant remettre en cause la capacité des Régions à jouer pleinement leur rôle : le remplacement du PRDFP par un « Contrat de plan régional de développement des formations » dont la

responsabilité serait copartagée entre l'Etat et la Région, l'ouverture des dispositifs de formation mis en place par Pôle emploi à tous les demandeurs d'emploi qui pose la question des financements qui étaient jusque là partagés entre cette institution et le Conseil régional, et l'hypothèse possible d'un retrait de la clause de compétence générale aux collectivités.

Mieux anticiper les mutations et les évolutions socio-économiques en adoptant une démarche prospective

L'analyse actuelle des besoins en emploi et en qualification paraît trop déconnectée des grandes mutations de l'économie et de l'emploi qui interrogent le rôle de la formation continue et la manière même de construire l'offre de formation. Pour mieux les prendre en compte, le Conseil régional gagnerait à prendre appui sur les ressources provenant des différents territoires infrarégionaux et à accompagner leur interconnexions autant que leurs initiatives. Cela passe particulièrement par la valorisation et la mise en réseau des outils existants tels que les observatoires comme le GREF mais aussi les observatoires de branches et les différents observatoires territoriaux dont il faut souligner la qualité du travail. Ils contribuent indéniablement à améliorer la connaissance des territoires, des dynamiques et mutations de l'emploi, et de leurs relations complexes avec les politiques de formation. A ce titre, il faut aussi souligner les apports de la gestion territoriale des emplois et des compétences qui mobilise l'ensemble des acteurs de territoire et prend en compte tous les publics pour envisager les mobilités entre secteurs et entre territoires dans une optique de sécurisation des parcours professionnels. Elle répond au besoin pressant de compléter la vision sectorielle de la Région sur l'emploi par une vision transversale et prospective.

Préconisation : Mettre en place au sein de l'Agence économique de Bretagne une veille particulière sur les mutations des métiers et les « nouveaux métiers ».

Renforcer la concertation avec les branches professionnelles

Bien qu'elles soulignent une amélioration de la concertation avec le Conseil régional depuis la mise en place de la nouvelle stratégie régionale d'évaluation des besoins en emploi et en qualification, les branches professionnelles regrettent le périmètre et les procédures trop figées sur lesquels l'analyse régionale s'appuie, allant jusqu'à questionner sa réelle efficacité.

L'analyse des besoins en emploi et en qualification menée par la Région s'opère en effet à deux niveaux (le niveau régional et celui des pays) qui ne correspondent pas forcément à la structuration des branches (elles interviennent au mieux au niveau départemental, voire parfois au niveau interrégional). De plus, lorsque les espaces adéquats pour leur mobilisation existent (par exemple, les comités de coordination locaux des Maisons de la formation professionnelle), les branches professionnelles et les partenaires sociaux estiment avoir des

difficultés à y participer. Les branches professionnelles regrettent également de ne pouvoir suffisamment participer à l'analyse des besoins en emploi et en qualification faute d'une bonne compréhension du positionnement et des spécificités du PRS dans l'offre globale de formation continue.

Préconisation : Clarifier le positionnement du PRS par rapport aux autres dispositifs de formation continue disponibles sur le territoire.

Le Conseil régional doit poursuivre ses efforts pour travailler en concertation avec les autres financeurs de la formation continue pour une plus grande complémentarité de l'offre. Ceci doit permettre une meilleure compréhension des branches professionnelles sur la spécificité de son offre de formation.

Renforcer la collaboration entre la direction de la formation professionnelle et la direction du développement économique au sein du Conseil régional

Sans nécessairement aller jusqu'à une fusion de ces deux directions comme c'est le cas par exemple à la Région Rhône-Alpes, un rapprochement devrait s'opérer afin notamment d'**assurer la cohérence entre les contrats de filières et les contrats d'objectifs emploi-formation** aujourd'hui utilisés comme autant d'outils pour l'analyse des besoins en emploi et en qualification.

Mieux prendre en compte la demande sociale

Si la demande économique et la demande sociale de formations trouvent leur point de raccordement dans l'emploi (offre ou demande), elles se distinguent sur deux points :

- les besoins exprimés par les acteurs économiques et les attentes des personnes peuvent entrer en contradiction (c'est le cas par exemple lorsque les besoins en emploi des premiers sont ciblés sur des secteurs et métiers qui ne sont pas attractifs pour les populations) ;
- il est plus difficile de saisir la demande sociale que de recueillir l'expression des branches professionnelles (même si cela pose parfois également problème).

La prise en compte des mobilités entre secteurs, et des dynamiques à l'œuvre sur les territoires est un moyen de répondre à ces problématiques. Le travail du réseau des Maisons de la formation professionnelle mis en place par le Conseil régional devrait conduire à mieux approcher la demande sociale et à coordonner tous les acteurs participants à l'Accueil, information, orientation, et l'accompagnement (AIOA) des personnes. Au-delà, il importe de faciliter le rapprochement de l'ensemble des acteurs de la concertation, de l'emploi, et de la formation sur les territoires.

L'identification des besoins des personnes peut permettre d'appréhender l'attrait des personnes pour certains dispositifs de formation continue (le contrat de professionnalisation, ou le DRIP, plutôt que le PRS), ou de percevoir leur vision du rôle de la formation. A ce niveau, l'articulation entre la formation initiale et la formation continue devrait être approfondie afin de considérer davantage cette dernière dans une logique de formation tout au long de la vie plutôt que comme une solution de rattrapage.

Rendre possible la participation des organismes de formation

La procédure d'analyse des besoins en emploi et en qualification menée par la Région ne sollicite que très peu les organismes de formation. Cela est notamment dû au passage à une procédure d'appel d'offres qui a transformé et rigidifié les relations entre ces deux acteurs. Les règles de la concurrence exigent en effet que les contacts entre eux soient limités pendant la période de l'appel d'offres.

Pourtant, par leur proximité avec les demandeurs d'emploi stagiaires et leur implantation dans les territoires infrarégionaux, les organismes de formation disposent d'une réelle connaissance des territoires et des mutations de l'emploi. Par ailleurs, cette rigidité empêche également les organismes de formation de s'exprimer sur la pertinence des actions de formations programmées par le Conseil régional à la suite de cette analyse.

Il apparaît donc opportun d'assouplir le fonctionnement du marché de la formation pour davantage les faire participer.

Préconisation : Associer davantage en amont les organismes de formation à la définition de l'offre de formation. Afin de bénéficier de leur connaissance des territoires, des rencontres entre le Conseil régional et les organismes de formation doivent être organisées lors de la consultation sur l'analyse des besoins en qualification.

2.1.2. Le point de vue des organismes de formation sur la procédure d'appel d'offres pour la mise en œuvre des actions du PRS

Selon les organismes de formation auditionnés, le passage à une procédure d'appel d'offres dès 2004 a eu des conséquences plutôt positives. Il a en effet permis d'améliorer la transparence du processus de construction de l'offre de formation du Conseil régional et de l'attribution des marchés en mettant à la connaissance des organismes de formation les critères de sélection sur lesquels s'appuie la Région (ceux-ci sont cependant encore trop peu détaillés pour eux).

D'un point de vue plus technique, l'appel d'offres a permis aux organismes de formation d'obtenir des garanties de paiement plus rapide que ne le permettait la subvention dont l'élasticité de paiement était plus importante. Il a également permis de sécuriser les organismes de formation et de garantir une certaine

pérennité grâce à la possibilité pour le Conseil régional de reconduire deux fois un marché conclu avec un organisme pour la mise en œuvre d'une action de formation du PRS.

Cependant, l'appel d'offres n'est pas sans inconvénients pour les organismes de formation. Comme signalé précédemment, la complexité des procédures entraîne une charge administrative lourde que ces organismes (particulièrement les petits) ne sont pas toujours en mesure d'assumer. Elle présente le risque que ceux-ci mobilisent leurs compétences vers des aspects plus administratifs que pédagogiques. C'est notamment le problème posé par la mise en œuvre de l'individualisation des parcours de formation imposée par le cahier des charges. Elle demande en effet le temps et les moyens nécessaires à l'ingénierie et à l'accompagnement des changements de pratiques tant pour les formateurs que pour les stagiaires. Un appui du Conseil régional serait donc souhaitable pour aider les organismes dans leur ingénierie pédagogique.

2.2. De l'entrée en formation des stagiaires du Programme régional des stages à leur insertion sur le marché du travail

2.2.1. De l'information sur le PRS à l'entrée en formation : fragmentation et chevauchement des compétences entre les acteurs

Alors que les structures chargées de l'Accueil, information, orientation et accompagnement (AIOA) constituent non seulement le premier interlocuteur des demandeurs d'emploi dans le cadre de leur parcours de formation et d'emploi mais aussi les prescripteurs des actions de formation du PRS, les études menées par le GREF montrent qu'elles ne sont pas toujours les premières ni en tous cas les seules à diffuser l'information sur ce dispositif.

La diffusion de l'information sur le PRS est fragmentée entre une multitude d'acteurs formant un paysage complexe et dont le rôle ne se limite souvent pas à l'information sur les dispositifs de formation dont le PRS fait partie. C'est précisément lorsque le rôle principal de chaque acteur entre en conflit avec son rôle d'information et de prescription que les blocages se font. Ainsi, en ayant pour objectif prioritaire l'accès direct à l'emploi des publics, Pôle emploi n'est pas incité à diffuser l'information sur le PRS ni à le prescrire. Cela est d'autant plus le cas que cette institution dispose de sa propre offre de formation continue qualifiante, désormais ouverte à l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, la publication du catalogue du PRS par le Conseil régional a souvent lieu en juin pour un démarrage de certaines actions prévues dès la rentrée de septembre. Ce laps de temps très court incite les organismes de formation, guidés par la nécessité de « recruter » suffisamment de stagiaires pour garantir l'ouverture de leurs formations, à assurer le relais de la diffusion de l'information sur le PRS.

Préconisation : Diffuser plus rapidement auprès du public l'offre de formation du PRS par une communication dans les médias régionaux dès validation par la Commission permanente du résultat des appels d'offres.

La situation constatée pour la diffusion de l'information sur le PRS se retrouve en ce qui concerne sa **prescription aux publics bénéficiaires**. Alors que le Conseil régional prévoit une entrée dans le PRS sur validation obligatoire du projet de formation des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans par les Missions locales et une prescription souhaitable pour les autres publics, seul un stagiaire du PRS 2003-2004 sur deux déclare en avoir bénéficié. Cela conduit les organismes de formation à prendre le relais mais pose la question de leur légitimité à intervenir en tant que prescripteur, et de leur capacité à accorder le temps et les moyens nécessaires à l'examen et à la validation du projet professionnel du candidat. De plus, les pratiques de prescription de tous ces acteurs ne répondent pas à des critères harmonisés.

Il est pourtant essentiel que la prescription soit effectuée et qu'elle constitue une garantie que le projet professionnel et de formation ait bien été validé et que le demandeur d'emploi ait pu bénéficier d'un réel accompagnement.

Dans ce contexte, il importe d'**assurer la lisibilité du PRS**, propre à garantir l'**accessibilité** de ce dispositif à tous ses publics bénéficiaires. Le Conseil régional doit également prendre en compte la nécessité de **diminuer les délais de démarrage des formations**.

Il appartient à la Région de favoriser une meilleure répartition et compréhension commune des rôles de chacun en repositionnant clairement Pôle emploi et les Missions locales comme prescripteurs officiels des formations du PRS.

***Préconisation : Développer les liens entre les organismes de formation et les prescripteurs afin de les informer sur les dates de recrutement, le nombre de places disponibles, etc.
Créer un service web permettant le suivi en temps réel des places disponibles.***

Un autre problème apparaît en ce qui concerne le recrutement des stagiaires, phase au cours de laquelle, à l'inverse, les organismes de formation interviennent plutôt seuls. Cette situation pose question car les organismes de formation, n'étant rémunérés qu'à la condition que le stagiaire ait effectué au moins deux tiers des offres prescrites, ne sont pas incités à recruter les candidats les plus en difficultés qui présentent des risques de décrochage en cours de formation. Leur sélection devrait découler d'une décision concertée et associer non seulement les structures accompagnatrices et prescriptrices mais également les branches professionnelles aux organismes de formation.

2.2.2. Le déroulement des stages du PRS en organisme de formation

Toutes les actions de formation proposées par le PRS se déroulent en alternance entre le centre de formation et l'entreprise, et répondent au principe d'une individualisation des parcours de formation en fonction de la situation, du parcours antérieur, et des projets de chaque stagiaire. Concrètement cela peut se traduire par une individualisation des temps de formation (incluant par exemple la réduction ou l'augmentation du temps hebdomadaire de formation par exemple) ou des lieux, types, et stratégies d'apprentissage (formation à distance par exemple).

L'individualisation des parcours de formation impose une transformation des pratiques pour tous les acteurs (organismes de formation, formateurs, stagiaires). Pour qu'elle soit réellement efficace et se déploie sans altérer la dynamique de groupe, elle requiert une très forte implication des organismes de formation qui doivent faire preuve d'adaptabilité ainsi que d'une capacité d'innovation et de flexibilité organisationnelle pour accompagner ces changements. La Région a un rôle à jouer pour apporter un appui aux organismes de formation dans la mise en place de cette nouvelle démarche pédagogique.

Préconisation : Renforcer l'accompagnement des organismes de formation dans l'évolution de leurs pratiques liées à l'individualisation des parcours de formation des stagiaires.

La mise en place de parcours individualisés et adaptés à la situation de chaque stagiaire n'exclut pas les abandons en cours de formation. Constatés par les organismes de formation, ces ruptures de parcours concernent environ 10% des stagiaires. Selon les organismes de formation, elles s'expliquent davantage par des événements périphériques à la formation (raisons financières ou retour à l'emploi, même précaire) que par des problèmes inhérents à la formation elle-même. Ces analyses pourraient utilement être complétées par le recueil du point de vue direct des stagiaires.

Préconisation : Mener une enquête détaillée sur les motifs de rupture des parcours de formation dans le cadre du PRS, comme cela est fait pour les ruptures de contrats d'apprentissage.

De même, le retour des stagiaires sur les actions de formation suivies dans le cadre du PRS est encore peu sollicité. La dernière étude du GREF concernant ces questions (publiée en janvier 2008) concerne les stagiaires du PRS 2003-2004. Elle montre que 87% d'entre eux ont déclaré que la formation suivie dans le cadre du PRS avait répondu à leurs attentes. Elle ne donne cependant aucune indication sur la nature de ces attentes. Ceci pourrait pourtant particulièrement éclairer le Conseil régional quant au rôle que les personnes attribuent à la formation.

Préconisation : Prévoir la mise en place, en début de formation, d'un contrat entre le stagiaire et l'organisme de formation afin de définir les attentes et les engagements des deux parties.

2.2.3. De bons résultats en termes d'insertion professionnelle pour les stagiaires du PRS

Environ 90% des stagiaires du PRS voient les compétences acquises en cours de formation certifiées par un diplôme ou un titre professionnel.¹² Cette qualification, en reconnaissant l'ensemble des savoirs acquis est incontestablement un élément de sécurisation du parcours professionnel du stagiaire.

54% des bénéficiaires du PRS 2003-2004¹³ sont en emploi dans la semaine qui suit la fin de la formation (dont 36% en CDI), 75% sont en emploi 18 mois après la fin de la formation (dont 53% en CDI), et 89% ont connu au moins une période d'emploi au cours des 18 mois qui ont suivi la fin de la formation (la bascule dans l'emploi se faisant le plus souvent entre le 4ème et le 6ème mois).

Au cours des 18 mois suivant la fin de la formation, les trajectoires professionnelles des anciens stagiaires du PRS sont plurielles et contrastées ; des retournements de situation peuvent par ailleurs s'opérer au-delà des 18 mois observés. On peut cependant retenir que la majorité des stagiaires du PRS (58%) connaît des trajectoires marquées par un accès rapide et durable à l'emploi.

L'étude menée par le GREF révèle un autre élément très intéressant qui traduit bien la complexité du lien entre l'emploi et la formation : 18 mois après la fin de la formation PRS, 43% des stagiaires occupent un emploi n'ayant aucun rapport direct avec la formation suivie dans ce cadre.

Cette élasticité de la relation entre le secteur ou domaine de l'emploi occupé et celui de la formation n'est pas propre au PRS. Elle se constate également dans différentes filières de formation professionnelle ou initiale. Elle peut néanmoins être utilement analysée au regard de la construction du PRS.

Si l'ensemble des actions de formation du PRS s'appuie sur l'analyse des besoins en emploi et en qualification, celle-ci ne semble pas déterminante dans l'insertion professionnelle des bénéficiaires. Ces derniers semblent en effet avoir acquis la capacité de s'adapter à un changement de conjoncture économique perturbant les prévisions sur lesquelles s'appuyait le PRS.

¹² Ce pourcentage semble rester stable d'une année sur l'autre.

¹³ Aucune étude plus récente sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS n'a été publiée au moment de la rédaction de ce rapport.

Bien qu'il soit difficile d'attribuer l'acquisition de cette flexibilité au seul PRS, le rôle de celui-ci ne peut être nié. Celui des organismes de formation est également à souligner dans l'accompagnement des stagiaires dans leur recherche d'emploi, la détermination du contenu précis des actions de formation et les pédagogies mises en place, le travail sur les savoir-être, ... qui sont autant de facteurs favorisant l'employabilité des individus. Comme le souligne le GREF, les stagiaires eux-mêmes sont les moteurs de leur insertion, par leurs histoires de vie, leurs attitudes et leurs aptitudes qui influent sur les modalités d'accès à l'emploi et les mobilités d'un territoire et/ou d'un secteur d'emploi à l'autre. Enfin, l'entreprise et les comportements des employeurs sont également des facteurs à prendre en compte.

En tant que facteur de sécurisation des parcours professionnels, la mobilité entre secteurs d'emploi est à valoriser. Elle invite le Conseil régional à mettre en place une réflexion approfondie sur ces phénomènes et notamment sur la valeur ajoutée du repérage des compétences transférables en complément de savoir-faire sectoriels.

La situation des publics bénéficiaires est au fondement de la politique de formation continue du Conseil régional. Parce que l'efficacité du PRS se mesure aussi dans sa capacité à la faire évoluer favorablement, le Conseil régional doit se donner les moyens de poursuivre et d'approfondir les études sur les attentes des bénéficiaires et le suivi de leur situation.

Préconisation : Créer une mission permanente intégrée au GREF, chargée de suivre la situation de l'ensemble des bénéficiaires du PRS, en lien étroit avec les organismes de formation et les structures AIOA (Accueil, information, orientation, accompagnement) prescriptrices.

3. Troisième partie : La politique de formation professionnelle continue du Conseil régional de Bretagne et le Programme régional des stages : évolutions et perspectives

Les analyses du PRS et de ses évolutions présentées tout au long de ce rapport montrent que la question du rôle du territoire et des échelles territoriales à prendre en compte dans la politique de formation continue de la Région se pose à tous les niveaux.

Au niveau de l'évaluation des besoins en emploi et en qualification, deux territoires sont actuellement pris en compte par la Région : le territoire régional dans son ensemble et le territoire de chaque pays breton. L'analyse des besoins au niveau des pays paraît pertinente compte tenu de l'histoire et de la légitimité qu'ils détiennent en Bretagne. Toutefois, d'autres acteurs (Pôle emploi, les Maisons de l'emploi, les Missions locales, les branches professionnelles...) susceptibles d'enrichir l'analyse des besoins de la Région par leurs expériences

interviennent à d'autres niveaux. Ainsi l'analyse des besoins en emplois effectuée par Pôle emploi s'effectue non pas à l'échelle des pays mais des zones d'emploi.

L'ensemble de ces constats invite donc le Conseil régional à adopter une approche systémique pour prendre en compte l'ensemble des besoins, des acteurs, et des territoires. Une telle approche pourrait en effet lui permettre de mieux appréhender les mutations globales de l'économie et les dynamiques des secteurs, des branches professionnelles, et des entreprises.

Quant à la mise en place des actions de formations, la question des territoires se pose encore. Elle peut inviter, comme c'est le cas pour la mise en place de formations de niveaux I et II, à dépasser le périmètre institutionnel de la région pour mettre en place des coopérations interrégionales.

Par ailleurs, si la structuration des actions de formation sur l'ensemble du territoire régional doit prendre en compte la localisation des entreprises, elle doit également considérer voire anticiper les logiques de flux et de mobilité des activités économiques (restructuration, mutations, mais aussi la mobilité des salariés d'un secteur d'emploi à un autre) et des populations. Il s'agit par exemple d'observer les distances entre le lieu de résidence et le lieu de travail, ou entre le lieu de résidence et le lieu de formation (sachant que les individus peuvent être plus mobiles pour aller se former que pour aller travailler).

L'évolution des modalités pédagogiques de mise en œuvre des actions de formation pousse à son extrême la logique de flux pour remettre en question les frontières même des territoires. Avec l'individualisation des parcours de formation, la possibilité pour les stagiaires de suivre une action de formation ouverte et à distance, et l'« e-learning », le lieu physique de la formation pourrait se déplacer du centre de formation vers le domicile, voire d'autres espaces de partage des savoirs qui pourraient être créés.

Ainsi, la prise en compte par la Région des différents espaces territoriaux, des acteurs qui s'y investissent et des logiques de flux qui s'y installent peut donc lui permettre d'acquérir une vision plus systémique et macroéconomique pour construire son offre de formation. Dans un mouvement inverse, la formation continue joue un rôle pour le territoire breton puisque la hausse du niveau de qualification de ses habitants est un facteur d'attractivité pour la Bretagne. Aussi, une politique de formation doit-elle prendre en compte toutes ces dimensions.

Non loin de la question des territoires infrarégionaux et de la prise en compte de leurs dynamiques, se pose la question de la capacité de la Région à jouer un véritable rôle d'ensemblier et de facilitateur des coopérations entre l'ensemble des acteurs de la formation continue intervenant sur le territoire.

Cette capacité dépend à la fois des compétences qui lui sont fixées par la loi, de sa volonté et de sa responsabilité politique, et de l'organisation des pouvoirs entre les acteurs avec lesquels elle se partage les compétences en matière de formation professionnelle continue.

A ce titre des évolutions sont actuellement en cours et des incertitudes persistent. Ainsi, la récente ouverture des actions de formation mises en place par Pôle emploi à l'ensemble des demandeurs d'emploi, la création d'un « contrat accompagnement formation » pour les jeunes de moins de 26 ans, et la création d'un « contrat de plan régional de développement des formations » prévue par la nouvelle loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie semblent indiquer une réaffirmation du rôle de l'Etat dans la gestion de la formation continue, aux côtés de la Région. Par ailleurs, les décisions qui seront prises dans le cadre de la réforme territoriale (la suppression de la clause de compétence générale des collectivités est évoquée) auront également des conséquences pour les Régions.

D'autres évolutions qui dépendent plus directement de la Région vont sans doute modifier l'architecture des dispositifs de formation continue, et particulièrement le PRS. Le Conseil régional a en effet créé en juin 2009 un Service public régional de la formation dont le périmètre recouvre en partie celui des actions de formation du PRS et modifiera les modalités de mandatement avec les organismes de formation. Comment se déroulera la mise en place du référencement des organismes de formation annoncée ?

Le SPRF laisse par ailleurs sans réponse la question du positionnement de l'offre de l'AFPA dont les actions (de même nature que celles du PRS ou du DRIP) devraient être mises en concurrence. L'offre de l'AFPA sera-t-elle en partie intégrée à l'offre PRS ? Il existe ainsi de nombreuses incertitudes quant à l'évolution du périmètre du PRS. Elles sont d'autant plus prégnantes que les actions du DRIP ou le dispositif du contrat de professionnalisation viennent concurrencer le PRS. Quel sera donc l'avenir de ce dispositif ?

4. Conclusion

Tout au long de ce rapport, et en prenant appui sur l'exemple du Programme régional des stages, le CESR a analysé la procédure d'élaboration par la Région de son offre de formation. Nous avons cherché à mettre en évidence les évolutions mises en œuvre dans ce cadre depuis la mise en place de la SREF. Si celles-ci ont eu incontestablement des effets positifs, des améliorations sont toujours possibles concernant l'analyse des besoins en emploi et en qualification et les relations du Conseil régional avec les organismes de formation dans le cadre de la procédure d'appel d'offres. Les préconisations émises par le CESR dépassent donc le cadre du seul PRS pour interroger les modes d'action et de coopération de la Région avec les autres acteurs du territoire.

Quant aux évolutions à venir susceptibles d'avoir un impact sur le PRS et la politique régionale de formation continue, le CESR exprime ses inquiétudes et souhaite que soient clarifiées au plus vite les relations avec l'Etat et que soient précisés en conséquence le rôle de chaque acteur et les conditions de mise en œuvre de la politique régionale de formation continue.

Les dispositifs de formation continue impulsés par la Région doivent participer à réduire le risque de dualisation du marché du travail en fonction des qualifications en permettant le développement et l'actualisation des compétences.

Introduction

La formation est la première condition de l'insertion durable dans l'emploi. C'est sur cette conviction que s'appuie l'action du Conseil régional en matière de formation professionnelle continue, compétence qui lui a été transférée par les lois de décentralisation de 1983 et 2004 mais qu'elle continue de partager avec l'**Etat**, et les **partenaires sociaux**.

La formation continue recouvre l'ensemble des dispositifs et actions de formation s'adressant au **public sorti du système scolaire et universitaire initial**, c'est-à-dire aux actifs, qu'ils soient en emploi ou à la recherche d'un emploi. Si elle se distingue donc de la formation initiale en ce qu'elle lui est forcément ultérieure, la formation continue est entendue comme en étant le prolongement, dans une perspective de **formation tout au long de la vie**.

La formation continue entretient un lien étroit avec l'emploi puisque son objectif est de **permettre une sécurisation des parcours professionnels** par l'acquisition de compétences propres au maintien en emploi des actifs et à l'insertion ou au retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. Elle constitue un moyen d'adapter les compétences des personnes aux mutations de l'économie et des emplois.

C'est en prenant en compte ce cadre, et dans un contexte de réforme de la formation continue que le CESR a entrepris ce rapport, en avril 2008. Il analyse la manière dont le Conseil régional construit son offre de formation en prenant pour exemple son principal dispositif de **formations qualifiantes** : le **Programme régional des stages**. Proposant un ensemble d'actions de formation déclinées par secteur d'activité économique, ce dispositif vise directement à l'insertion des personnes dans l'emploi.

Ce rapport tient compte des **nombreuses évolutions** qui ont touché la politique de formation continue du Conseil régional et le processus d'élaboration du PRS depuis l'année 2004. Cette année a été marquée par l'adoption de la loi « libertés et responsabilités locales » qui signe l'acte II de la décentralisation et réaffirme la responsabilité des Régions en matière de formation professionnelle continue des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi, ainsi que par la constitution de la nouvelle assemblée régionale suite aux élections du mois de mars. Par ailleurs, des évolutions récentes sont apparues au cours de la rédaction de ce rapport. Si elles laissent présager de profonds changements quant à la structuration de l'offre régionale de formation, leurs conséquences sont encore assez incertaines.

Ces éléments expliquent pourquoi l'analyse du PRS ne peut se faire sans prendre en compte la question de son insertion dans l'ensemble des dispositifs de formation proposés sur le territoire régional, qu'il s'agisse de ceux mis en place par l'Etat (au travers de Pôle emploi), par les partenaires sociaux, ou par le Conseil régional lui-même.

Il nous a donc semblé indispensable, dans une première partie, de situer le PRS au sein de cette offre globale, telle qu'elle est constituée en 2009. Le chapitre 1 de cette partie prend en compte la fusion de l'ANPE et de l'Assedic en Pôle emploi, effective au 1^{er} janvier 2009, et la reconfiguration de son offre de formations. Le chapitre 2 apporte quant à lui un éclairage particulier sur le Programme régional des stages et présente des données s'appuyant essentiellement sur le PRS 2008-2009.

La deuxième partie de ce rapport analyse, à partir de l'exemple précis du PRS, le processus d'élaboration de l'offre de formation (de l'analyse des besoins en emploi et en qualification à l'appel d'offres vers les organismes de formation) en prenant en compte les évolutions qui y ont été apportées suite à **l'adoption de la Stratégie régionale emploi formation (SREF) en 2006**. Cette partie analyse également l'accès des publics à la formation et les effets de l'action en termes d'insertion professionnelle à partir des études réalisées sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004.

Enfin, une troisième partie envisage les évolutions et les perspectives futures pour la politique de formation continue de la Région et son Programme régional des stages. Elle intègre notamment les questions liées à la mise en place du **Service public régional de la formation (SPRF) adopté par la Région Bretagne en juin 2009**.

Première partie

Etat des lieux de l'offre
de formation
professionnelle continue
pour les demandeurs
d'emplois en Bretagne

Chapitre 1

Quelle offre de formation
continue pour répondre aux
attentes des demandeurs
d'emplois et des entreprises ?

1.	L'offre de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi sur le territoire breton	12
1.1.	Quelques enseignements	12
1.1.1.	Les domaines de formations les plus sollicités	12
1.1.2.	Un territoire inégalement desservi	14
1.2.	Les dispositifs proposés par le Conseil régional	16
1.2.1.	Panorama d'ensemble	16
1.2.2.	Les dispositifs collectifs de formation	18
1.2.3.	Les dispositifs d'aide financière individuelle à la formation	20
1.3.	Les dispositifs proposés par Pôle emploi	22
1.3.1.	Les actions de formation financées par Pôle emploi	22
1.3.2.	Les aides délivrées au titre de la rémunération des stagiaires	24
1.3.3.	Les aides complémentaires	25
1.4.	Le contrat de professionnalisation	25
1.5.	Les dispositifs de formation qualifiants les plus sollicités	26
1.6.	Quelle complémentarité entre les différents dispositifs et interventions proposés sur le territoire breton ?	30
2.	Les besoins et les attentes en matière d'emploi et de qualification sur le territoire breton	31
2.1.	Des outils d'aide à la décision, moteurs de l'évolution des formations	31
2.2.	Les besoins des entreprises	32
2.2.1.	Les sources de données	32
2.2.2.	Les enseignements de ces données	35
2.3.	Les besoins des personnes	42
2.3.1.	La demande d'emploi en Bretagne et dans ses pays	42
2.3.2.	La demande de qualification sur le territoire breton : quelle organisation de la remontée des besoins des personnes ?	47

Préalable

L'analyse du Programme régional des stages (ci-après désigné « PRS ») pose la question de la construction d'une offre de formation propre à mener les personnes vers l'emploi. Elle invite donc à interroger le rôle de la formation continue, dans son rapport à l'emploi, et dans une perspective d'acquisition de connaissances tout au long de la vie. Elle n'écarte donc pas la réalité de la formation **en** emploi puisqu'il peut s'agir au contraire de lui ouvrir le chemin. Aussi, avant de se focaliser sur l'élaboration de dispositifs à destination des demandeurs d'emploi, ce rapport ne doit pas faire l'impasse de quelques chiffres généraux sur le rôle des entreprises dans le développement de la formation professionnelle continue en Bretagne.¹⁴

Pour l'année 2007¹⁵, le taux de participation des entreprises bretonnes à la formation continue a été de 2,36%. Il est proche de celui enregistré pour l'année 2006 lors de laquelle 4 943 entreprises de plus de 10 salariés avaient contribué à former un peu plus de 136 000 salariés.

Au total, **750 145 personnes** (dont 502 085 salariés, 81 886 demandeurs d'emploi, et 35 224 particuliers¹⁶) étaient stagiaires de la formation professionnelle continue en 2007, formées directement dans l'un des **1 884 organismes de formation** publics, parapublics, et privés, présents sur le territoire¹⁷. Leur activité est marquée par une croissance continue du chiffre d'affaire tandis que la durée moyenne des formations poursuit sa baisse régulière passant de 40,12 heures en 2006 à 38,41 heures en 2007. D'après le site du GREF, **4 327 formations sont disponibles** en Bretagne.¹⁸

Certaines sont structurées sous la forme d'une offre de formation, comme c'est le cas du Programme régional des stages, principal dispositif de formation professionnelle continue du Conseil régional par la part budgétaire qu'il représente. Si celui-ci constitue l'objet principal de cette étude, il convient d'abord de le resituer dans l'ensemble de l'offre de formation continue disponible sur le territoire breton (1). **Le PRS n'est en effet pas le seul dispositif à l'adresse des demandeurs d'emploi bretons.** Une multitude d'autres dispositifs l'entourent, mis en place et financés non seulement par le Conseil régional mais également par Pôle emploi. Cette offre globale cherche à répondre aux attentes et aux besoins identifiés ou exprimés par les entreprises et les demandeurs d'emploi bretons en matière d'emploi et de qualification (2).

¹⁴ Le lecteur pourra se reporter à l'**annexe 1** de ce rapport pour un aperçu de la formation tout au long de la vie et de la formation professionnelle continue en France.

¹⁵ Cela correspond aux derniers chiffres disponibles publiés par la Direction régionale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle (DRTEFP) : « La formation professionnelle continue en Bretagne », juin 2009.

¹⁶ Auxquels il faut rajouter 130 950 autres personnes.

¹⁷ Ce chiffre représente les organismes de formation ayant fait état d'une activité, mais au total il existait 2205 organismes déclarés au 31 décembre 2007. Leur nombre est en constante augmentation.

¹⁸ Au vu du nombre de déclarations faites au GREF, au 20/10/2009.

1. L'offre de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi sur le territoire breton

En 2007, **17 278 stagiaires** sont sortis d'une formation s'inscrivant dans le cadre de l'offre AFPA¹⁹, du PRS, ou de l'Assedic²⁰, ou effectuée dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'un Congé individuel de formation ou d'un Chèque formation.²¹

Ces stagiaires se répartissent de manière assez hétérogène en fonction du domaine d'emploi auquel se rattache leur formation, de leur lieu de formation, et du dispositif qu'ils ont sollicité. Ces quelques enseignements seront précisés dans un premier paragraphe (1.1). Il sera suivi d'un panorama exhaustif des dispositifs proposés par les deux principales institutions en charge de la programmation et du financement d'actions de formation pour les demandeurs d'emploi : le Conseil régional et Pôle emploi²² (1.2 et 1.3). S'adressant aux jeunes et aux demandeurs d'emploi, à cheval entre la formation et l'emploi, le « contrat de professionnalisation » sera ensuite présenté (1.4). Au sein de cette offre globale, les dispositifs de formation les plus sollicités seront présentés (1.5). Enfin, un dernier paragraphe questionnera la complémentarité de l'ensemble de ces dispositifs (1.6).

1.1. Quelques enseignements

1.1.1. Les domaines de formations les plus sollicités

La majorité des effectifs se concentre sur des **formations à dominante tertiaire**. Les trois domaines du « **paramédical - travail social - soins personnels** », du « commerce - distribution » et du « tertiaire de bureau - tertiaire spécialisé » regroupent près de la moitié de l'effectif total de personnes ayant suivi une formation en Bretagne en 2007, avec respectivement 2700, 2592, et 2513 sortants de formation.

Entre 2005 et 2007, l'évolution des effectifs de stagiaires a été très disparate selon les formations suivies. Si les domaines du « paramédical - travail social - soins personnels » (+24,1%) et du « travail des matériaux - industrie de process - laboratoire » (+22,9%) enregistrent une évolution annuelle très importante liée à des besoins d'emploi significatifs dans ces domaines, d'autres

¹⁹ Association pour la formation professionnelle des adultes (voir annexe 2).

²⁰ Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce.

²¹ GREF, septembre 2009. Les personnes concernées sont essentiellement des demandeurs d'emploi (sauf salariés en « Congé individuel de formation ») car les données proposées par le GREF n'incluent pas les effectifs ayant bénéficié des dispositifs « Plan de formation » et « Droit individuel à la formation ».

²² Organisme né de la fusion entre l'ANPE et l'Assedic, opérationnel au 1^{er} janvier 2009.

sont en forte régression (« agriculture » : - 12,5% en moyenne pour 639 sortants de formation en 2007, et « pêche – mer – aquaculture » avec une diminution moyenne des effectifs de 18,6% pour s'élever à 363 sortants de formation en 2007). Cela peut sans doute s'expliquer par un manque d'attractivité de ces métiers. Enfin, plus de la moitié des personnes sorties de formation en 2007 ont effectué une **formation de niveau V** (équivalent au CAP-BEP), comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 1. Synthèse des formations suivies pour les sortants de 2007

	Sortants de formation	Evolution annuelle moyenne 2005-2007	Part des sortants de niveau CAP-BEP	Part des femmes
Paramédical – Travail social – Soins personnels	2 700	24.1%	72.4%	87.4%
Commerce et distribution	2 592	12.9%	16.4%	58.7%
Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé	2 513	10.8%	14.9%	70.4%
Transports – Conduite – Manutention – Magasinage	2 141	4.8%	77.7%	18.6%
Bâtiment équipements et finitions	1 023	10.6%	80.4%	11.5%
Hôtellerie – Restauration – Tourisme – Loisirs	1 022	5.6%	42.8%	49.7%
Bâtiment gros œuvre – génie civil – Extraction	747	14.3%	69.2%	9.8%
Mécanique – Automatisme	723	-11.1%	52.7%	14.5%
Agriculture	639	-12.5%	35.1%	39.4%
Production alimentaire – Cuisine	625	7.3%	70.1%	37.8%
Structures métalliques – Travail des métaux –	574	4.2%	77.4%	8.5%
Electricité – Electrotechnique – Electronique	491	8.6%	37.9%	5.5%
Nettoyage – Assainissement – Environnement – Sécurité	394	8.3%	67.3%	42.1%
Pêche – Mer – Aquaculture	363	-18.6%	79.3%	6.3%
Travail du bois	350	-2.1%	81.1%	9.1%
Travail des matériaux – Industrie de process –	157	22.9%	8.9%	25.5%
Arts appliqués – Arts du spectacle	82	25.6%	52.4%	54.9%
Techniques de la communication – Média	77	-1.3%	29.9%	37.7%
Textile – Habillement – Cuir	36	13.4%	80.6%	83.3%
Techniques graphiques – Impression	29	-1.7%	62.1%	24.1%
Total général	17 278	7.7%	51.1%	45.1%

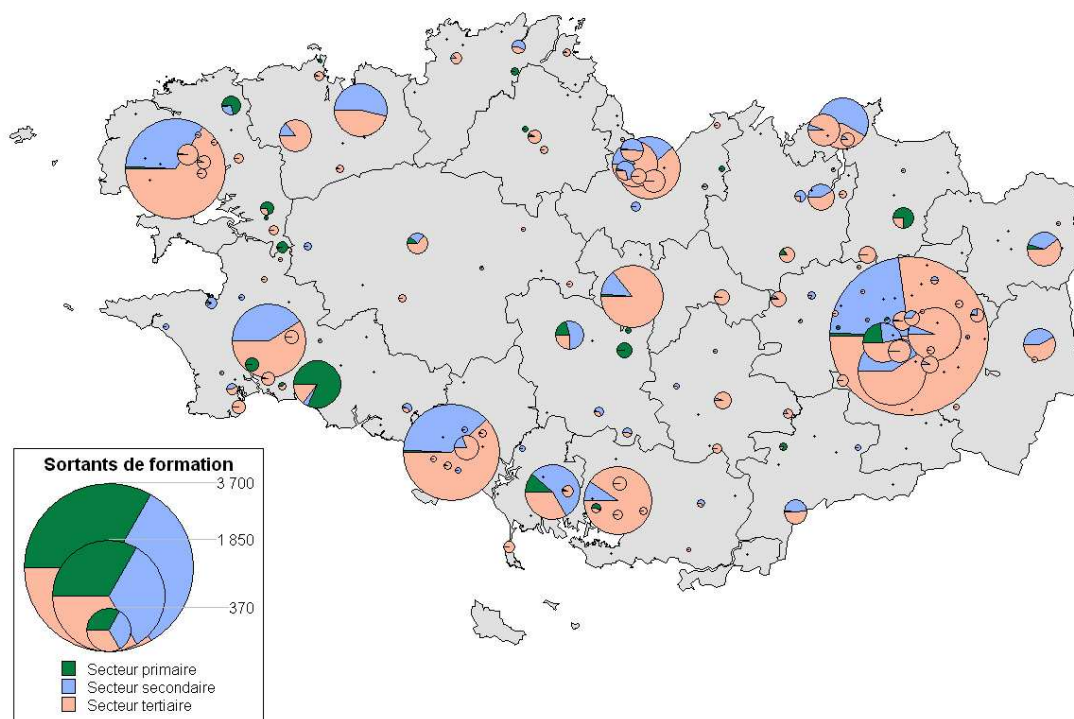
Source : GREF, 2009.

1.1.2. Un territoire inégalement desservi

La répartition géographique des stagiaires formés en 2007 n'est pas homogène sur le territoire breton. Ceci s'explique notamment par la localisation des organismes de formation, concentrés dans les plus grandes villes (Rennes, Brest) et sur la côte Sud de la Bretagne, tandis que les territoires ruraux (et particulièrement le pays²³ Centre Ouest Bretagne) sont plus délaissés.

Selon les données du GREF, **la moitié des stagiaires effectue plus de 22km pour aller se former**. Ce sont les habitants du pays du Trégor-Göelo qui parcourent les distances les plus grandes, notamment du fait du nombre restreint d'organismes de formation présent dans ce pays tout comme dans celui, limitrophe, du Centre Ouest Bretagne. La moitié des stagiaires de ce pays fait plus de 65km pour se rendre sur son lieu de formation, contre 6km pour les stagiaires du pays de Rennes.

Carte 1. Lieux de formation des stagiaires sortis de formation continue en 2007 par grand secteur de formation.

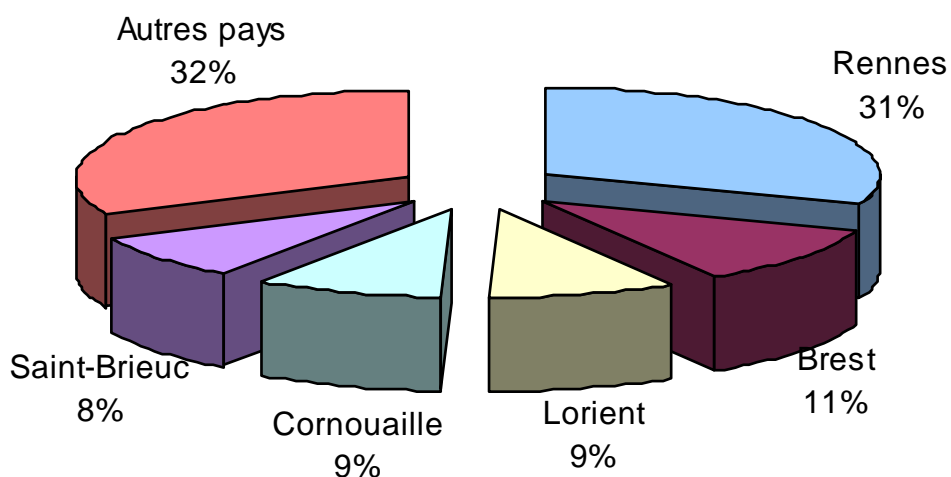


Source : GREF, 2009.

²³ Les « pays » sont des découpages territoriaux infrarégionaux institués par la loi d'orientation pour l'aménagement et le développement durable du territoire, dite loi « Voynet », de 1999.

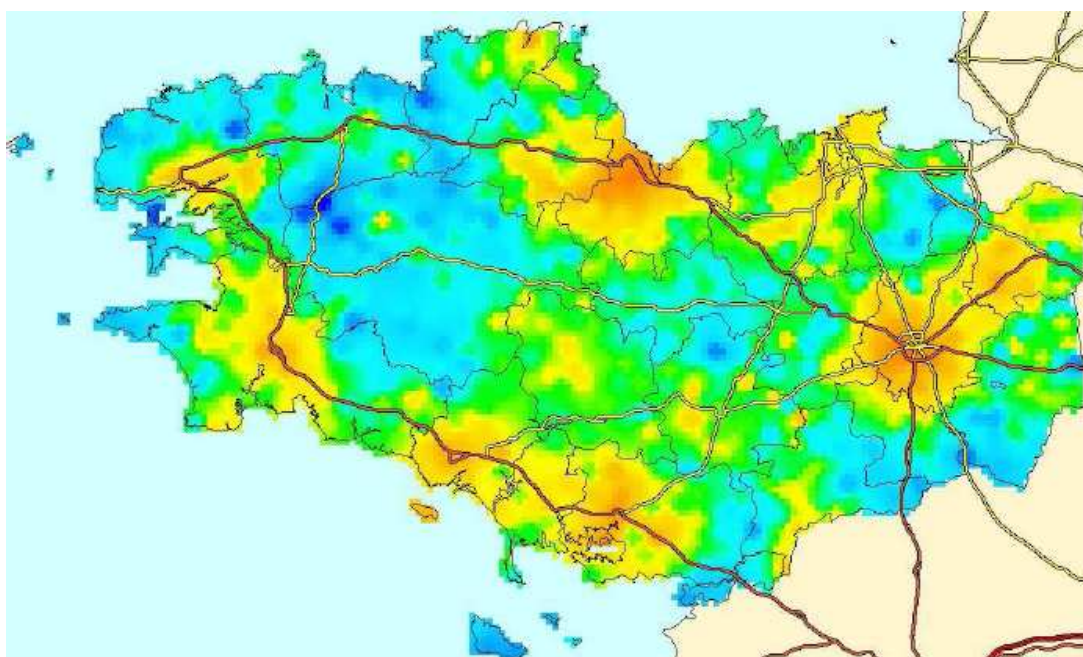
Graphique 1. Répartition des effectifs de la formation continue par pays (selon le lieu de localisation des organismes de formation où les stagiaires ont effectué leur stage).

N.B. : sur les 21 pays bretons, les 5 pays comptant le plus d'effectifs ont été isolés.



Carte 2. La mobilité des stagiaires en formation professionnelle continue en 2006 : distances moyennes parcourues pour aller se former, à partir de sa commune de résidence

En bleu foncé : 95 km, en bleu turquoise : 36 km, en vert : 30 km, en jaune : 26 km, en rouge : 0.



Source : GREF Bretagne.

1.2. Les dispositifs proposés par le Conseil régional

Il appartient de situer l'ensemble des dispositifs du Conseil régional les uns par rapport aux autres (1.2.1) avant de détailler chaque dispositif (1.2.2 et 1.2.3).

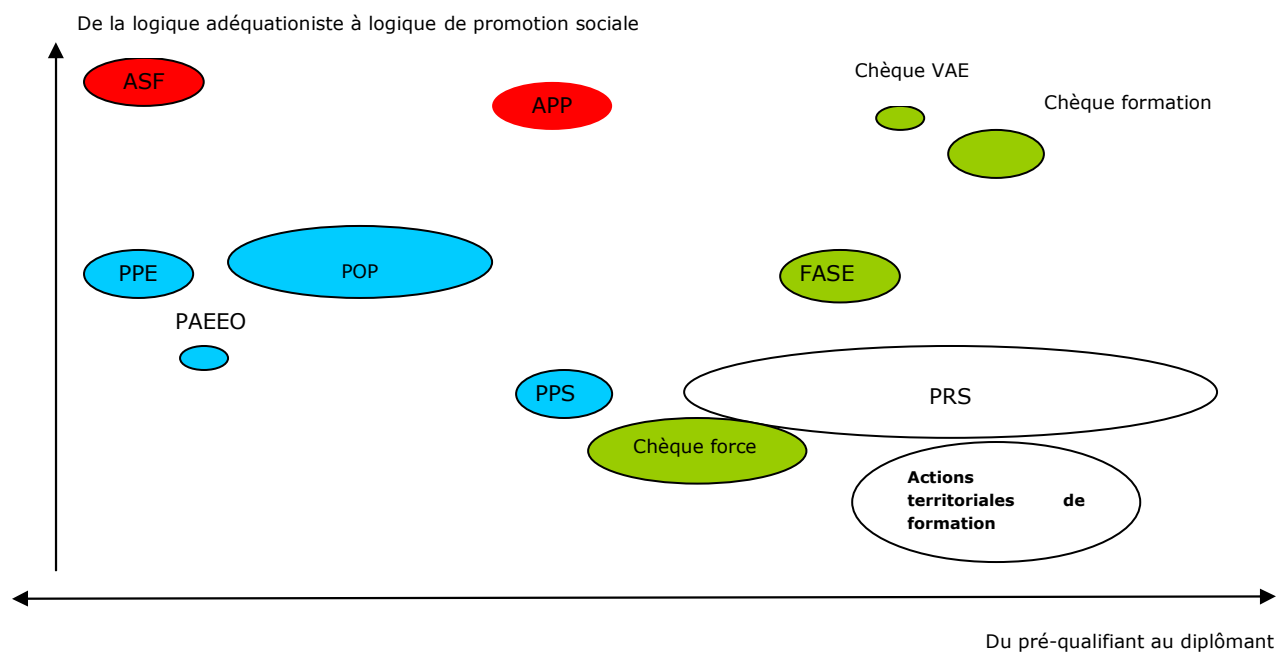
1.2.1. Panorama d'ensemble

A côté du Programme régional des stages, principal dispositif de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi proposé par le Conseil régional, d'autres dispositifs ont progressivement été mis en place. De même que ceux proposés par Pôle emploi, ceux-ci prennent des **formes variées** (prestations de formation assurées par des organismes de formation choisis par le Conseil régional via une procédure d'appel d'offres, ou dispositifs d'aides individuelles à la formation). Ces formes diverses répondent aux différents rôles que peut jouer le Conseil régional : du rôle de structuration d'une offre de formation sur le territoire régional à celui de financeur, qu'il s'agisse de financer la totalité des frais de formation et de prévoir une rémunération pour le stagiaire,²⁴ ou d'apporter une contribution financière pour aider le bénéficiaire à financer sa formation. Les dispositifs du Conseil régional se distinguent également par les **objectifs** auxquels ils renvoient : il peut s'agir pour le bénéficiaire de s'orienter, de faire reconnaître ses expériences professionnelles, d'acquérir une qualification ou les savoirs de base en amont.

Ainsi, les besoins en qualification identifiés sur le territoire breton sont variés. Pour y répondre, le Conseil régional se fixe l'objectif de développer des **dispositifs de formation adaptés, différenciés, et complémentaires**. Le graphique suivant montre la profusion des dispositifs mis en place par le Conseil régional. Il permet de les situer les uns par rapport aux autres en fonction de la logique et de l'objectif auxquels chacun répond principalement : l'adéquation à l'emploi ou la promotion sociale, la pré-qualification ou la qualification. Ainsi on peut constater que le PRS a été élaboré dans une logique plutôt adéquationniste consistant à adapter les formations aux emplois (existants ou supposés se développer). D'autres parmi les dispositifs diplômants ont une vocation sociale plus marquée (chèques VAE, chèques formation).

²⁴ En 2008, 6528 stagiaires de la formation professionnelle continue ont été rémunérés par le Conseil régional au titre des actions de formation collectives (PRS, DRIP, Actions territoriales et expérimentales) ou des actions individuelles (Chèque formation) relevant de la compétence directe de la Région ou au titre des stagiaires relevant de la commande du Conseil régional à l'AFPA. De plus, 7783 personnes ont bénéficié de l'aide à la restauration du Conseil régional. Le montant total des crédits de paiement pour l'année 2008 pour ce programme 313 s'est élevé à environ 23,9 millions d'euros (soit un taux de réalisation d'environ 90%).

Graphique 2. Le PRS par rapport aux autres dispositifs de formation du Conseil régional



Source : Conseil régional de Bretagne (hors code de couleur).

En rouge : les dispositifs collectifs visant à la promotion sociale.

En bleu : les quatre dispositifs constitutifs du Dispositif régional d'insertion professionnelle (PPE, PAEEO, POP, PPS).

En vert : les aides financières individuelles à la formation

ASF : ateliers de savoirs fondamentaux

PPE : prestation préparatoire à l'emploi

PAEEO : prestation d'amélioration à l'expression écrite et orale

POP : prestation d'orientation professionnelle

APP : ateliers de pédagogie personnalisés

PPS : prestation de pré-professionnalisation sectorielle

FASE : formation d'accès sécurisé à l'emploi

PRS : programme régional des stages

Chèque VAE : chèque validation des acquis de l'expérience

Les dispositifs de formation professionnelle continue du Conseil régional de Bretagne peuvent être classés en deux catégories²⁵ :

- les dispositifs collectifs de formation,
- les dispositifs d'aides individuelles à la formation.

1.2.2. Les dispositifs collectifs de formation

En 2008, **16 359 personnes ont été formées** au titre des dispositifs collectifs de formation proposés et financés par le Conseil régional à hauteur d'environ 64,02 millions d'euros en autorisations d'engagement (AE) et 59,88 millions d'euros en crédits de paiement (CP) soit un taux de réalisation de plus de 98% (pour les AE comme pour les CP) par rapport à ce qui avait été inscrit au budget pour 2008²⁶. L'engagement de la Région pour le Programme régional des stages (dispositif collectif de formation qui sera présenté de manière plus détaillée dans le chapitre 2) était alors de 21 855 727 euros (AE), ce qui représentait près de 34% du budget prévu pour le Programme 312 qui concerne le financement de ces dispositifs collectifs de formation. En 2009, la part du dispositif PRS dans l'ensemble du programme est restée stable, pour un engagement à hauteur de 22 598 727 euros.

Les dispositifs collectifs proposés par le Conseil régional sont :

- **Les Ateliers de pédagogie personnalisés (APP) et les Ateliers de savoirs fondamentaux (ASF)**

Mis en place par le Conseil régional et co-financés par l'Etat, les APP et les ASF sont présents dans quasiment tous les pays bretons. Les Ateliers de pédagogie personnalisés ont pour objectif l'aide à la préparation aux concours (du niveau V au Bac), tandis que les Ateliers de savoirs fondamentaux sont destinés à lutter contre l'illettrisme, à favoriser l'apprentissage des savoirs numériques et à aider à la préparation du code de la route. Ces dispositifs visent tous deux à la promotion sociale de la personne bénéficiaire de la formation.

En 2008, **2 400 personnes** ont été accueillies au titre des APP et des ASF.

- **Le Programme régional des stages (PRS) et le Dispositif régional d'insertion professionnelle (DRIP)**

L'ensemble de ces deux dispositifs concerne environ **10 000 stagiaires chaque année** (5 500 personnes sont stagiaires au titre du DRIP 2008-2009 et

²⁵ Audition de M. Yves RAOUL, directeur de la formation professionnelle et de l'apprentissage au Conseil régional de Bretagne, par la Commission « Formations – enseignement supérieur », le 24 juin 2008.

²⁶ Rapport d'analyse par programme du Conseil régional, approbation du compte administratif de l'exercice 2008, p.III.10-11.

3 752 personnes ont achevé leur parcours de formation dans le cadre du PRS 2007-2008). Le PRS est un programme d'actions de formations qualifiantes²⁷, tandis que le DRIP rassemble des actions de formation préparatoires à la qualification. Il vise à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi en difficulté.

Le DRIP s'articule autour d'un **ensemble de prestations préparatoires à l'emploi ou à la qualification** permettant d'entreprendre un **parcours** d'insertion individualisé.

Ce dispositif se décline donc en un ensemble de sous-dispositifs ou de prestations :

- **la Prestation d'orientation professionnelle (POP)** destinée aux jeunes aptes à occuper un emploi, mais s'interrogeant sur leur orientation professionnelle ou sur la faisabilité de leur projet ;
- **la Prestation préparatoire à l'emploi (PPE)** destinée aux personnes très éloignées de l'emploi et qui ne sont pas en possibilité de construire un projet professionnel ;
- **la Prestation de pré-professionnalisation sectorielle (PPS)** qui vise à acquérir les gestes et savoirs professionnels de base ou à amener le jeune à s'engager dans un parcours qualifiant ;
- **la Prestation d'amélioration à l'expression écrite et orale (PAAEO)** qui combine l'apprentissage du français, la découverte des métiers et du marché du travail en Bretagne et en France, et le travail sur le projet d'insertion professionnelle de la personne.

- **L'offre de formation AFPA**

Une convention tripartite a été signée entre l'Etat, l'AFPA et le Conseil régional en vertu de la loi « libertés et responsabilités locales » du 13 août 2004 qui prévoit le transfert à la Région de la commande publique auprès de l'AFPA, au 1er janvier 2009. Cette offre concerne, comme le PRS, des actions de formation qualifiantes.

Environ **4 700 personnes** bénéficient chaque année des formations mise en place par l'AFPA sur commande publique (4 637 stagiaires ont été formés par l'AFPA en 2008).

- **Les actions territoriales et expérimentales de formation**

Elles interviennent de manière ponctuelle et complémentaire, en réponse notamment à des besoins dans le cadre de projets de recrutement d'une ou

²⁷ Les caractéristiques de ce dispositif sont développées dans le chapitre 2, infra.

plusieurs entreprises de même que dans le contexte des mutations économiques. Il ne faut pas que le besoin de formation exprimé sur un territoire soit déjà couvert par une action du PRS, du DRIP ou de l'offre AFPA. Ces actions de formation présentent l'avantage d'être flexibles et rapides à mettre en place. Les besoins sont évalués et exprimés dans le cadre des Maisons de la formation professionnelle (MFP).

En 2008, 70 personnes ont bénéficié des 13 actions territoriales, mises en œuvre afin de répondre aux besoins des entreprises.

1.2.3. Les dispositifs d'aide financière individuelle à la formation

Ces aides financières permettent de financer des projets de formation à titre individuel, sachant que chaque projet doit être validé par une structure du réseau d'accueil, information, orientation, et accompagnement des demandeurs d'emploi.

En 2008, **3 788 personnes** ont bénéficié d'une aide individuelle dans le cadre du programme 311 du Conseil régional visant à « faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi ». ²⁸ En termes de réalisations, ce programme a représenté un budget de 8,7 millions d'euros (en autorisation d'engagement) et de 5,4 millions d'euros (en crédits de paiement) en 2008, soit respectivement des taux de réalisation des actions d'environ 89% et 75%.

- **Le Chèque Force**

C'est une aide individuelle pour suivre une **formation courte** (de 40 à 400 heures) dans un centre de formation habilité dans le cadre d'un marché conclu avec le Conseil régional, afin de permettre au demandeur d'emploi qualifié d'**adapter ses compétences** aux exigences de l'emploi ou de les remettre à niveau. Il est accordé dans le cadre d'un **parcours de formation individualisé** tenant compte de l'expérience de la personne, du poste envisagé, et du marché de l'emploi. Il finance, par exemple, des formations à la bureautique, à la comptabilité-gestion, aux langues, etc. En 2008, **2 557 personnes** en ont bénéficié, pour une autorisation d'engagement de 2,145 millions d'euros (en réalisations).

- **Le Chèque Formation**

C'est une aide individuelle destinée au demandeur d'emploi ayant un projet professionnel précis nécessitant une formation qualifiante spécifique. L'aide est donc attribuée pour suivre une **formation professionnelle longue**

²⁸ Rapport d'analyse par programme du Conseil régional, approbation du compte administratif de l'exercice 2008, p.III.8.

(maximum trois ans) sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel reconnu. La construction du **projet professionnel** du demandeur d'emploi est **accompagnée** par une structure du réseau des maisons de la formation professionnelle (ANPE, Mission locale...), et après une démarche d'orientation (bilan de compétence, par exemple). **Il finance des formations dans des domaines ne répondant pas aux priorités du programme régional des stages.** En 2008, environ **856 personnes** en ont bénéficié, pour une autorisation d'engagement de 2,4 millions d'euros (en réalisations).

- **La Formation d'accès sécurisé à l'emploi (FASE)**

Elle permet aux demandeurs d'emploi non indemnisés au titre du chômage d'accéder à une formation qualifiante (sanctionnée par un diplôme ou un titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles).

Elle est accordée sur la base d'un **engagement préalable de l'employeur à recruter** la personne en CDI ou en CDD (supérieur à 6 mois), à l'issue de sa formation et d'une phase de consolidation dans l'entreprise. Cette aide peut être sollicitée dans le cadre de plans de recrutement collectifs d'entreprises. Pour 2008, en réalisation, les autorisations d'engagement pour le FASE se sont élevées à 15 000 euros.

- **Le Chèque Validation**

Toute personne engagée dans la vie active peut faire valider les acquis de son expérience, professionnelle ou non, pour obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification. Mais la validation des acquis de l'expérience (VAE) exige un accompagnement par un organisme compétent qui aide à la constitution du dossier de demande de VAE. Le chèque-validation mis en place par la Région Bretagne peut prendre en charge (en totalité ou en partie) cette prestation d'accompagnement pour aider les demandeurs d'emplois engageant une VAE. Il a concerné 320 personnes en 2008, pour une autorisation d'engagement s'élevant à 173 000 euros (en réalisations).

- **Les aides individuelles pour le bilan de compétences**

Elles permettent de faire le point personnel, souvent afin de choisir une nouvelle orientation. Elles se sont élevées à 349 000 euros en autorisation d'engagement pour 2008 (réalisations).

- **Le Chèque mobilité**

Il a pour objectif de faciliter la réalisation d'un parcours d'insertion pour les jeunes âgés de moins de 26 ans : demandeurs d'emploi engagés dans un

parcours élaboré et suivi par une Mission Locale ou jeune venant d'accéder à un premier emploi en dehors du bassin d'origine pour faciliter son installation hors du lieu de résidence habituel. Cette aide financière est accordée pour la prise en charge de déplacements (frais de transport) notamment pour accéder à une formation qualifiante ou préparatoire à la qualification, ainsi que pour négocier un emploi. Il peut aussi servir à contribuer aux frais de logement, à l'accompagnement social du projet d'insertion, etc... La relation entre le Conseil régional et les personnes bénéficiaires du Chèque mobilité n'est pas directe puisque celui-ci est attribué par les Missions locales qui perçoivent une enveloppe dédiée de la Région.

Par ailleurs, **une bourse d'accès à la qualification** a été mise en place récemment par le Conseil régional. Elle a vocation à encourager les moins de 26 ans sans diplôme et ayant affiné un projet de métier via la Prestation d'orientation professionnelle (POP – qui s'inscrit dans le cadre du DRIP) à se former et à obtenir un diplôme soit par la voie de l'apprentissage, soit en suivant une formation du Programme régional des stages. Ainsi, la bourse d'accès à la qualification facilite le passage du DRIP au PRS et témoigne de la recherche d'articulation entre les dispositifs régionaux de formation professionnelle continue.

1.3. Les dispositifs proposés par Pôle emploi

Suite à la fusion de l'ANPE et de l'Assedic en Pôle emploi au 1^{er} janvier 2009²⁹, de nouveaux dispositifs ont pris le relais de ceux relevant précédemment de l'ANPE et de l'Assedic. S'ils s'inscrivent dans la continuité des précédents dispositifs, nombre d'entre eux sont désormais ouverts non seulement aux demandeurs d'emploi indemnisés au titre de l'assurance chômage mais aussi à ceux qui ne perçoivent pas l'allocation d'Aide au retour à l'emploi (ARE). Cet élargissement du public cible à tous les demandeurs d'emploi constitue un changement d'importance, survenu depuis la création de Pôle emploi.

Ces dispositifs prennent la forme d'**offres de formation élaborées et financées** (prise en charge totale ou partielle) **par Pôle emploi** (cf. les deux premiers dispositifs mentionnés dans la liste ci-dessous), ou d'aides financières au titre de la **rémunération de stagiaires** de la formation continue.

1.3.1. Les actions de formation financées par Pôle emploi

Il s'agit des « Actions de formation conventionnées » (voir annexe 3) et de l'« Action de formation préalable au recrutement ». Elles correspondent à un budget actuel de 13,5 millions d'euros.

²⁹ Loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi.

- **Les « Actions de formation conventionnées » (AFC)**

Ces actions sont destinées à *tout demandeur d'emploi* ayant besoin de **renforcer ses capacités professionnelles** et sont mises en place, prescrites, et financées par Pôle emploi en fonction des besoins des territoires (voir des extraits de l'enquête « Besoins en main d'œuvre » en annexe 4), des offres d'emploi qui lui sont déposées par les employeurs, et des engagements des entreprises. Il y a donc une relation directe de ces actions de formation à l'offre d'emploi et à la capacité à embaucher de la part de l'employeur. Ces actions peuvent être mises en place au fil de l'eau ou davantage programmées mais elles ne correspondent pas à un achat de formations comme le PRS. De plus, ces actions de formation peuvent répondre à un besoin individuel ou collectif (par exemple, pour satisfaire aux besoins de qualification non couverts par d'autres financeurs et agir ainsi en complément).

Le coût moyen de ces actions est de 3 000 euros (montant à respecter) pour une durée moyenne de 600h de formation (le volume horaire maximal est déterminé au niveau régional).

80% des actions de formation conventionnées sont qualifiantes. Le reste peut correspondre à des actions d'adaptation ou de remise à niveau. Une action de formation conventionnée peut par exemple permettre au demandeur d'emploi d'effectuer une formation pré-qualifiante précédant un contrat de professionnalisation (voir ci-dessous) lorsque cette action ne peut pas être mise en place par le biais de l'Action de formation préalable au recrutement (AFPR).

- **L' « Action de formation préalable au recrutement » (AFPR)**

Elle succède aux actions de formation préalables à l'embauche (AFPE) et préparatoires au recrutement (APR). C'est une action d'adaptation à l'emploi qui concerne les *demandeurs d'emploi indemnisés ou non* et les entreprises s'engageant à les recruter en CDI, en CDD d'au moins six mois ou en contrat de professionnalisation.

L'aide est versée à l'entreprise ou l'organisme qui réalise la prestation de formation (pour un montant maximum de 3 600 euros), pour des **actions intervenant avant l'embauche du demandeur d'emploi**, sur une durée inférieure à 4 mois et dans la limite de 450 heures de formation.

Ces actions doivent viser à adapter les compétences de la personne à l'offre d'emploi déposée par l'employeur auprès de Pôle emploi. L'AFPR peut aussi être mise en place pour une formation pré-qualifiante.

- **Le « contrat d'accompagnement-formation » (CAF)**

Ce contrat a été annoncé le 24 avril 2009 dans le cadre du plan de soutien à l'emploi des jeunes mis en place par le Gouvernement. Il s'agit d'un **programme de qualification** à destination des jeunes de 16 à 25 ans de

niveau II à VI (2150 places sont ouvertes dans ce cadre pour la Bretagne sur un nombre total de 50 000 places décidé pour la France entière).

Ce programme de formation est élaboré en fonction des orientations décidées au niveau national mais aussi des besoins des jeunes en emploi et en qualification remontés par les Missions locales, les agences Pôle emploi, et le Conseil régional. Ce double processus doit permettre de cibler des secteurs et métiers adaptés au contexte local parmi les 14 secteurs déterminés par la trame nationale et de déterminer les volumes de formation à acheter en fonction des publics et des métiers. Ses actions sont prescrites par Pôle Emploi et les missions locales ; chaque jeune devant s'engager dans le contrat avec l'opérateur retenu par Pôle emploi. Elles s'intégreront, pour le compte de l'Etat, au marché lancé au niveau régional par Pôle emploi sur ses Actions de formation conventionnées (AFC).

1.3.2. Les aides délivrées au titre de la rémunération des stagiaires

Elles sont attribuées dans le cadre des AFC et des AFPR ou indépendamment de ces dispositifs.

- **L'Allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)**

Elle est versée *aux demandeurs d'emploi remplissant les conditions pour l'ouverture de l'indemnisation* et continue d'être versée lorsque le demandeur d'emploi entame une action **de formation conventionnée** (d'une durée minimale de 40 heures) **dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE)**, dans la limite de ses droits à indemnisation. Elle prend alors le nom d'« **Allocation d'aide au retour à l'emploi – formation** » : **AREF**.

D'autres dispositifs existent lorsque le demandeur d'emploi n'est pas indemnisé (c'est à dire, quand sa situation n'ouvre pas de droit à l'ARE) ou bien lorsque le demandeur d'emploi indemnisé arrive en fin de droits en cours de formation.

- **L'« Allocation des demandeurs d'emploi en formation »**

Créée par le décret du 22 avril 2009, *elle prend le relais de l'AREF lorsque le demandeur d'emploi arrive en fin de droits en cours de formation*, mais ne concerne que les **formations qualifiantes** et qui permettent **d'accéder à un emploi pour lequel sont identifiées des difficultés de recrutement**.³⁰

³⁰ La liste de ces emplois est fixée par arrêté du Préfet de Région au vu des statistiques publiques régionales d'offres et de demandes d'emploi. Cette allocation remplace l'« Allocation de fin de formation » (AFF) qui intervenait aussi pour les demandeurs d'emploi arrivant en fin de droits en cours de formation. Elle concernait les formations prescrites par l'ANPE dans le cadre du PPAE qui répondaient aux conditions de la sixième partie du Code du travail. L'AFF n'est plus applicable depuis le 1^{er} janvier 2009.

Depuis le 1er janvier 2009, une **rémunération** appelée « **Rémunération des formations de Pôle emploi** » (**RFPE**) peut être versée, sous conditions, aux demandeurs d'emploi inscrits qui ne sont pas ou plus indemnisables au titre de l'ARE au jour de leur entrée en formation. Son régime est calculé sur celui du régime public de rémunération des stagiaires financés par l'Etat ou le Conseil régional. Les formations concernées sont **les actions conventionnées** par Pôle emploi ou l'AFPR, et la rémunération est versée pour toute la durée de la formation dans la limite de 3 ans.

1.3.3. Les aides complémentaires

- L'aide financière pour la prise en charge des frais annexes à la formation (transport, repas, hébergement) peut également être versée par Pôle emploi au demandeur d'emploi en formation, dans la limite de 665 euros par mois et 2500 euros pour toute la durée de la formation. Cette aide, qui remplace l'ancienne allocation d'« aide à la formation » (AF) prend le nom d'« **Aide aux frais associés à la formation** » (**AFAF**).
- L'« Aide à la garde d'enfants pour les parents isolés » (AGEPI) entamant une formation peut aussi être mobilisée.
- L'« **Aide à la validation des acquis de l'expérience** » permet de prendre en charge les dépenses liées à la VAE (inscription, prestations d'accompagnement).

Les demandeurs d'emploi ne remplissant pas les conditions d'attribution de l'ARE peuvent également bénéficier d'une rémunération pour **les stages de formation agréés par l'Etat ou le Conseil régional**.

1.4. Le contrat de professionnalisation

Mis en place par les partenaires sociaux et repris par la loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social (articles 12 et 13), **ce dispositif s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus** (demandeurs d'emploi ou non) **et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus**. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification et de favoriser leur (ré)insertion professionnelle.

Le contrat de professionnalisation est un **contrat de travail** (à durée déterminée ou indéterminée), **en alternance**, et **comportant une action de professionnalisation**. Par ce contrat, l'employeur s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat une formation lui permettant d'**acquérir une qualification** professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. L'action de professionnalisation comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation. Sa durée est comprise entre six et

douze mois³¹. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de l'employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les bénéficiaires âgés de 15 à 25 ans perçoivent un pourcentage du SMIC qui est établi en fonction de leur âge et de leur niveau de formation. Les salariés âgés de 26 ans et plus, perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure au SMIC ni à 85% du salaire minimum conventionnel.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, un dispositif d'**aide financière forfaitaire versée par Pôle emploi** a été mis en place pour inciter les employeurs à former et à embaucher. Le montant de l'aide est de 200 euros par mois pendant toute la durée de l'action de professionnalisation et à hauteur de 2000 euros maximum. Cette aide a été récemment élargie à la signature d'un contrat avec tout demandeur d'emploi, indemnisé ou non. L'aide ne peut être cumulée avec une autre aide à l'embauche mais peut l'être avec certaines exonérations de cotisations patronales que le contrat de professionnalisation permet également d'ouvrir.

1.5. Les dispositifs de formation qualifiants les plus sollicités

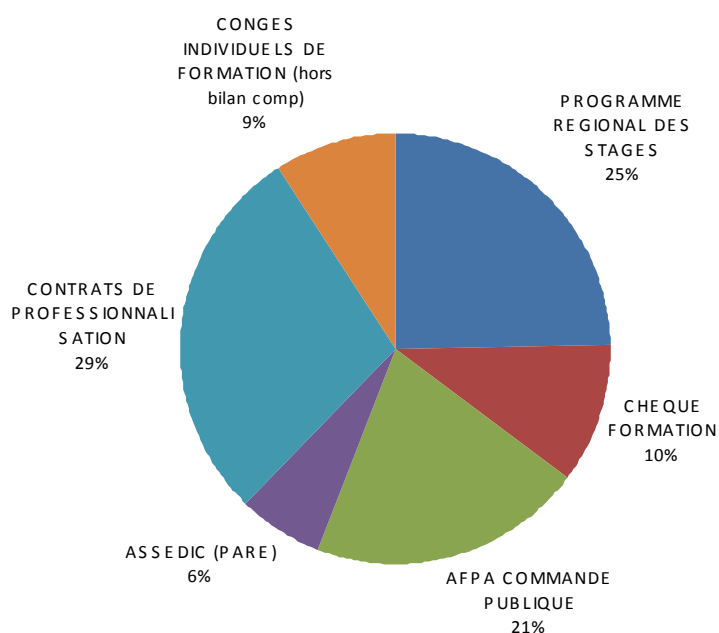
Nous caractériserons d'abord la situation pour la Bretagne avant de décrire la diversité des situations dans les pays.

En Bretagne, sur les six dispositifs de formation professionnelle continue qualifiants que sont le PRS du Conseil régional, l'offre de l'AFPA répondant à la commande publique du Conseil régional, l'offre de l'Assedic (aujourd'hui Pôle emploi), le Chèque formation du Conseil régional, le Congé individuel de formation (CIF)³², et le Contrat de professionnalisation, c'est ce dernier qui est le plus sollicité (la deuxième partie de ce chapitre décrit de façon détaillée l'ensemble de ces dispositifs). En effet, sa part représente 29% de l'ensemble des 6 dispositifs énumérés, en termes d'effectifs sortis de la formation continue en 2007. Il est suivi par le PRS (25%) et la commande publique AFPA (21%) comme le montre le graphique ci-dessous qui indique les données à l'échelle du territoire breton dans son ensemble et pour l'année 2007.

³¹ Elle peut être étendue dans la limite de 24 mois par convention ou accord collectif de branche.

³² Le Congé individuel de formation (CIF) permet à tout salarié, quels que soit l'effectif de son entreprise et la nature de son contrat de travail (mais son condition d'ancienneté de 24 mois consécutifs ou non en tant que salarié dont 12 mois dans l'entreprise), de suivre une formation (stage à temps plein ou partiel) à son initiative et à titre individuel. Les conditions d'accès au CIF ont été aménagées pour permettre aux demandeurs d'emplois, anciens titulaires de contrat à durée déterminée, de bénéficier du dispositif. Pour en bénéficier, il faut avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous CDD au cours des 12 derniers mois. L'action de formation doit débiter au plus tard 12 mois après le terme du CDD. Le CIF est financé principalement par le FONGECIF, OPCA créé spécialement pour la gestion du CIF.

Graphique 3. Répartition des effectifs de la formation professionnelle continue par dispositif de formation qualifiant (hors formation des salariés) en 2007, en Bretagne



Source : GREF, 2009.

Si le **contrat de professionnalisation arrive globalement en tête** pour l'ensemble de la Bretagne, la répartition des dispositifs de formation est très différente dans chacun des 21 pays bretons.

Concernant la situation dans les pays bretons en 2007, les pays de Rennes, Brest, Cornouaille, Lorient, et Saint-Brieuc (par ordre décroissant) connaissent le plus grand nombre de personnes en formation. A eux cinq, ils concentrent en effet un peu plus des 2/3 de l'effectif total (sur les 21 pays). Ceci n'est pas surprenant puisque ce sont aussi les pays qui comptent le plus grand nombre d'organismes de formation sur leur territoire.

Tableau 2. Répartition des effectifs sortis de formation continue en 2007, par pays (le pays représente non pas le lieu de résidence des stagiaires mais la localisation de l'organisme de formation), par genre et par âge

	Effectif	Part des femmes	Répartition par âge	
			Moins de 26 ans	45 ans et plus
Rennes	5 278	49.4%	49.5%	8.8%
Brest	1 872	48.9%	38.6%	10.3%
Lorient	1 593	51.6%	37.3%	13.2%
Cornouaille	1 577	35.2%	43.2%	8.3%
Saint-Brieuc	1 437	45.5%	36.2%	11.3%
Saint-Malo	879	38.6%	40.0%	8.8%
Vannes	869	65.4%	52.5%	5.8%
Morlaix	753	32.4%	38.2%	10.1%
Centre Bretagne	702	18.8%	31.8%	13.5%
Auray	584	23.6%	31.0%	12.2%
Pontivy	290	37.6%	42.4%	4.5%
Fougères	240	52,1%	42.5%	10.8%
Dinan	239	34,3%	54.8%	7.1%
Vitré	226	40.3%	52.2%	5.8%
Redon et Vilaine	150	38.7%	48.7%	9.3%
Centre Ouest Bretagne	146	28.8%	41.8%	3.4%
Ploërmel	124	62.9%	50.0%	3.2%
Trégor-Goëlo	111	70.3%	47.7%	8.1%
Brocéliande	95	64.2%	80.0%	0.0%
Guingamp	76	71.1%	51.3%	11.8%
Vallons de Vilaine	37	97.3%	27.0%	2.7%
Bretagne	17 278	45.1%	43.3%	9.5%

Source : GREF, 2009.

Tableau 3. Répartition des effectifs sortis de formation continue en 2007 par pays (localisation de l'organisme de formation), par dispositif et par niveau de formation

	Effectif	Répartition par dispositif						Répartition par niveau de formation			
		PRS (1)	Chèque formation	AFFA (2)	ASSEDIC	Contrat de prof (3)	CIF (2)	Niveau V	Niveau IV	Niveau III et plus	Niveau indéterminé
Rennes	5 278	18.1%	11.6%	15.2%	7.4%	39.7%	8.0%	38.9%	18.2%	26.4%	16.4%
Brest	1 872	24.4%	14.5%	19.8%	5.8%	23.2%	12.2%	51.5%	16.7%	22.7%	9.1%
Lorient	1 593	12.9%	8.5%	38.1%	4.5%	23.4%	12.6%	52.5%	21.1%	15.9%	10.5%
Cornouaille	1 577	41.2%	4.2%	13.5%	4.8%	27.3%	9.1%	62.5%	12.5%	10.1%	14.9%
Saint-Brieuc	1 437	17.8%	9.9%	35.1%	6.3%	22.3%	8.7%	47.6%	24.5%	15.2%	12.7%
Saint-Malo	879	38.8%	13.9%	19.3%	6.5%	14.2%	7.3%	54.2%	30.4%	10.4%	5.1%
Vannes	869	19.8%	29.0%	0.0%	4.8%	38.4%	7.9%	49.6%	15.0%	19.1%	16.3%
Morlaix	753	32.4%	6.4%	27.0%	5.3%	15.4%	13.5%	65.2%	18.1%	7.2%	9.6%
Centre Bretagne	702	6.0%	2.4%	63.0%	5.3%	20.7%	2.7%	78.8%	4.3%	0.0%	17.0%
Auray	584	22.9%	2.6%	41.1%	7.2%	13.5%	12.7%	74.5%	17.1%	2.4%	6.0%
Pontivy	290	54.1%	2.4%	0.0%	4.5%	29.7%	9.3%	44.1%	26.2%	2.4%	27.2%
Fougères	240	52.5%	5.4%	0.0%	6.3%	23.8%	12.1%	40.4%	31.3%	17.5%	10.8%
Dinan	239	53.6%	5.9%	0.0%	4.2%	30.5%	5.9%	56.5%	24.7%	3.3%	15.5%
Vitré	226	45.6%	4.0%	0.0%	4.4%	37.2%	8.8%	52.7%	11.9%	17.3%	18.1%
Redon et Vilaine	150	40.0%	10.0%	0.0%	7.3%	26.7%	16.0%	76.0%	1.3%	8.0%	14.7%
Centre Ouest Bretagne	146	77.4%	2.1%	0.0%	0.0%	18.5%	2.1%	65.8%	20.5%	2.7%	11.0%
Ploërmel	124	54.8%	1.6%	0.0%	11.3%	25.0%	7.3%	58.1%	12.9%	15.3%	13.7%
Trégor-Goëlo	111	36.9%	5.4%	0.0%	38.7%	9.0%	9.9%	69.4%	15.3%	7.2%	8.1%
Brocéliande	95	20.0%	14.7%	0.0%	0.0%	63.2%	2.1%	25.3%	15.8%	15.8%	43.2%
Guingamp	76	30.3%	3.9%	0.0%	17.1%	25.0%	23.7%	47.4%	35.5%	2.6%	14.5%
Vallons de Vilaine	37	0.0%	86.5%	0.0%	0.0%	13.5%	0.0%	59.5%	2.7%	32.4%	5.4%
Bretagne	17 278	24.9%	10.4%	20.6%	6.3%	28.6%	9.3%	51.1%	18.3%	17.0%	13.5%

(1) PRS : Programme Régional des Stages (2) AFFA : stagiaires sur actions de formation commande publique (3) Contrat de prof. : contrat de professionnalisation
(3) CIF : Congé Individuel de formation Hors stagiaires du Fongecif

Source : GREF, 200

1.6. Quelle complémentarité entre les différents dispositifs et interventions proposés sur le territoire breton ?

Les compétences de programmation et de financement de la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi se partagent principalement entre le Conseil régional et Pôle emploi (l'Etat intervenant pour la formation des personnes en détention, des réfugiés, des personnes en situation d'illettrisme, et des personnes en situation de handicap). Ainsi les dispositifs proposés par le Conseil régional s'inscrivent dans un ensemble plus large : l'offre globale de formation professionnelle proposée sur le territoire breton. Dans ce cadre, l'institution régionale entend promouvoir la **complémentarité** entre ses propres interventions et celles des autres acteurs.

Pour cela, elle veille notamment à **définir de manière concertée les orientations à retenir au titre des différents dispositifs** de formation, qu'il s'agisse de ceux relevant de sa compétence propre (commande publique régionale à l'AFPA, PRS, DRIP) ou des dispositifs en compétence partagée (formations programmées par Pôle emploi, contrats de professionnalisation). Cette recherche de complémentarité doit surtout concerner des dispositifs de même nature. Par exemple, le Programme régional des stages (PRS) du Conseil régional, l'offre de formation AFPA, et les Actions de formation conventionnées et financées par Pôle emploi dans le cadre du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE), sont tous trois des offres structurées de formation financées sur fonds publics et à destination des demandeurs d'emploi. Il appartient donc aux deux institutions de veiller à leur complémentarité.

En ce qui concerne l'offre de formation AFPA, son intégration dans l'offre globale du Conseil régional sera effective en 2010. Son articulation avec les autres dispositifs de la Région devra donc être assurée.

Concernant la complémentarité entre les dispositifs de la Région et ceux ne relevant pas de sa propre compétence, une convention était jusqu'à présent établie entre l'Assedic et le Conseil régional. **Une nouvelle convention sera signée le 7 décembre 2009 entre le Conseil régional et avec Pôle emploi** (organisme né de la fusion de l'ANPE et de l'Assedic). Elle a pour objectif d'affirmer la **coopération** entre les deux institutions, afin de trouver des solutions financières pour la formation de tous les demandeurs d'emploi, en étant particulièrement vigilant à ce que personne ne puisse se trouver exclu du système de financement.

La convention devrait notamment prévoir un recensement commun des besoins en formation, une logique d'achat de formation concerté et un suivi des personnes en formation. Cela se fera au travers d'un rapprochement entre les équipes de Pôle emploi sur le terrain et les Maisons de la formation professionnelle et avec l'objectif de réduire le délai entre la prescription et l'entrée en formation.

La complémentarité entre les interventions de chacun est aussi particulièrement recherchée en ce qui concerne la prise en charge financière de la formation et/ou de la rémunération du stagiaire de la formation professionnelle continue. Ainsi, jusqu'à présent, le Conseil régional intervenait en subvention complémentaire pour les demandeurs d'emploi non indemnisés bénéficiant de « l'Action préalable au recrutement ». Il intervenait également en complément dans le cadre des actions conventionnées de l'Assedic en subventionnant l'organisme de formation identifié pour répondre au besoin³³. L'intervention de la Région concernait les coûts pédagogiques et la rémunération des stagiaires non indemnisés. La nouvelle convention devrait maintenir ces cofinancements, notamment entre les actions territoriales de la Région et les AFC.

2. Les besoins et les attentes en matière d'emploi et de qualification sur le territoire breton

Les besoins des entreprises (2.2) et des personnes (2.3) sont évalués par les institutions en charge de la programmation et du financement de la formation au travers d'un certain nombre d'enquêtes ou d'analyses qui constituent autant d'outils d'aide à la décision permettant de faire évoluer les services proposés (2.1).

2.1. Des outils d'aide à la décision, moteurs de l'évolution des formations

Les différentes enquêtes statistiques ou analyses plus qualitatives sur les besoins en emploi et en formation constituent autant de démarches et de documents d'aide à la décision pour les institutions qui les réalisent ou les commandent : le Conseil régional (production des tableaux de bord emploi-formation par le GREF, du document de synthèse régionale et territoriale des besoins ; initiation de la remontée des besoins des personnes via les MFP), et Pôle emploi (production de l'enquête BMO, avec le concours du CREDOC). Par ce moyen, ces institutions ont l'opportunité de mieux connaître les besoins en emploi des établissements employeurs, les tendances à l'œuvre en matière de recrutement, mais aussi les besoins en qualification des personnes. Il s'agit d'adapter, en fonction des résultats de ces enquêtes, leurs dispositifs de formation ou « l'effort de financement pour les formations sur les métiers en tension »³⁴.

³³ Sur la base d'un effectif pré-établi de demandeurs d'emploi non indemnisés.

³⁴ Pôle emploi, « Repères et analyses statistiques », n°4, avril 2009.

Si l'orientation des dispositifs de formation tend donc à s'appuyer sur les constats d'évolution en matière d'emploi, il n'en reste pas moins que la stricte adéquation entre la formation et le marché de l'emploi n'est pas possible.

Plusieurs explications peuvent être avancées pour comprendre cette impossibilité :

- un problème de temporalité. Il existe en effet un décalage entre le moment du repérage des besoins, la mise en place de la formation, et la sortie du stagiaire de la formation (soit, son arrivée sur le marché du travail).
- Des évolutions très rapides du marché de l'emploi peuvent survenir.
- Un problème d'attractivité des formations et des métiers. Il peut ainsi y avoir une inadéquation entre les besoins économiques, la nature de la formation ou son contenu, et les attentes des personnes.
- La mobilité professionnelle peut également entrer en compte : il est possible qu'un individu trouve un emploi sur un autre territoire que celui sur lequel il a effectué sa formation.

Aussi, l'analyse des besoins doit-elle autant que possible se faire de façon prospective, de manière à anticiper la situation au terme de la formation suivie par le stagiaire et à construire une offre de formation adaptée.

2.2. Les besoins des entreprises

2.2.1. Les sources de données

Trois documents complémentaires constituent les sources principales d'information sur les besoins et les comportements des entreprises bretonnes en termes d'emploi et de qualification :

- **Le document d'analyse des besoins en emploi et en qualification en Bretagne, réalisé par le Conseil régional.**

Réalisé depuis 2007 dans le cadre de la gouvernance régionale définie par la Stratégie régionale emploi formation (SREF), le document comprend **deux volets. Une synthèse régionale** (voir annexe 5) présente, **par secteur d'activité**³⁵, le contexte économique (chiffre d'affaires, poids des différentes activités dans le secteur, positionnement du secteur breton au plan national, etc...), la structure et l'évolution des emplois (répartition par statut dans l'emploi, sexe, âge, métier, etc...), l'état du marché du travail (nombre de

³⁵ Ou bien par domaine correspondant au champ retenu dans le cadre des Contrats d'objectifs (avec parfois un regroupement d'activités).

demandeurs d'emploi dans le secteur, caractéristiques des offres déposées à l'ANPE en 2008), les besoins en emploi et les besoins en qualification. Ces données sont détaillées à la fois pour la région en général, mais aussi pour les territoires (c'est-à-dire la situation globale de l'ensemble des pays). **Une synthèse territoriale** présente, **par secteur d'activité** et sous la forme d'un tableau synthétique à trois colonnes, les enjeux du secteur, les besoins en emploi, et les besoins en qualification à l'échelle de chaque pays breton.

Ce document se distingue, par son **aspect plus qualitatif**, des deux autres sources de données que constituent l'enquête « Besoins en main d'œuvre » (BMO) de Pôle emploi et le tableau de bord emploi-formation du GREF (détaillés page suivante). En effet, les analyses qui y sont développées ne s'appuient pas seulement sur des données statistiques (telles que les deux précédemment citées) mais aussi sur les informations communiquées par les représentants des branches professionnelles dans le cadre des contrats d'objectifs emploi-formation ou dans les Maisons de la formation professionnelle.

Les Maisons de la formation professionnelle (MFP)

Mises en place dans le cadre de la Stratégie régionale emploi formation (SREF), les MFP ont principalement **deux objectifs**. Le premier est de développer un service d'Accueil, d'information, et d'orientation et d'accompagnement (**AIOA**) vers les dispositifs de formation **de qualité, pour tous les publics et centré sur l'utilisateur** grâce à la mise en réseau de tous les acteurs. Le deuxième objectif est d'**organiser la concertation sur les besoins des territoires en matière de formation** afin de mieux les prendre en compte et d'**organiser les dispositifs de formation de manière équilibrée et complémentaire sur l'ensemble du territoire breton**.

Pour cela, ce sont **les pays** qui ont naturellement³⁶ été choisis comme territoires de référence. Un appel à candidatures a donc été lancé en **2005**, et sur les 21 pays, seuls celui de St Malo et celui de Ploërmel n'ont pour l'instant pas adhéré à la démarche « MFP » sur leur territoire (mais cela pourrait voir le jour dans les prochains mois). Ainsi, il existe aujourd'hui un **réseau de 300 « points d'accueil MFP »** sur l'ensemble du territoire breton.

L'organisation des MFP est souple : elles répondent toutes aux mêmes objectifs mais leur organisation doit pouvoir **s'adapter aux différents territoires**. De plus, une **articulation** a été recherchée **avec les Maisons de l'emploi**, dans le respect des compétences de chacun.

³⁶ Toute la politique territoriale du Conseil régional s'appuie en effet sur les pays.

- **L'enquête « Besoins en main-d'oeuvre » (dite « BMO ») en Bretagne, publiée chaque année par Pôle emploi**

Elle présente un ensemble de données quantitatives accompagnées d'analyses concernant les projets de recrutement³⁷ exprimés par les entreprises (voir annexe 4). Ces données sont principalement analysées par secteur d'activité économique (*d'après la nomenclature NAF rév.2, 2008 de l'INSEE*), par secteur détaillé, par métier et grande famille de métier (*sur la base du Répertoire opérationnel des métiers et des emplois : ROME*), par taille d'entreprise, mais aussi selon une approche territoriale par bassin d'emploi (sachant que le territoire breton est découpé en 23 bassins d'emploi). Des évolutions et tendances sont enfin caractérisées en s'appuyant sur les données statistiques des précédentes années.

- **Le « tableau de bord emploi-formation » publié en juin 2008 par le GREF**

Il présente un ensemble de tableaux contenant les derniers **chiffres de l'emploi et de la formation en Bretagne** (données sur les caractéristiques du territoire breton, ses actifs et son économie, mais aussi sur les recrutements, la demande d'emploi, et la formation professionnelle sur le territoire). Les résultats sont **systematiquement déclinés par pays**, ce qui correspond à l'organisation territoriale des politiques du Conseil régional (voir le schéma ci-dessous), **puis analysés par grand domaine d'activité** (sur la base du classement des activités en Groupe formation emploi : GFE)³⁸.

Si le tableau de bord emploi-formation contient, comme l'enquête besoins en main d'œuvre de Pôle emploi, des données sur les projets de recrutements des entreprises en Bretagne (données que le GREF produit d'ailleurs à partir de celles de l'enquête BMO), elles sont traitées de manière différente et sous un angle plus restreint (en fait, principalement par pays et par grande fonction d'activité) que dans l'enquête besoins en main d'œuvre de Pôle emploi. **L'objet du tableau de bord est** en effet moins de faire un focus sur les projets de recrutement que **de donner un panorama général plus étendu et plus territorialisé des caractéristiques de l'emploi et de la formation dans les 21 pays bretons.**

³⁷ Tous les types de recrutement : créations de postes ou remplacements, temps partiel, personnel saisonnier sont pris en compte. Les données concernent le nombre et l'évolution du nombre de projets, la proportion de projets, et la proportion d'établissement ayant un projet de recrutement(s).

³⁸ Il ne faut pas confondre les GFE avec les secteurs d'activité. Chacun des 22 GFE est un triptyque formation/emploi/marché du travail. Ils sont construits sur la proximité de corps de savoirs, et de façon large pour éviter toute approche de type adéquationniste, c'est-à-dire la mise en relation bi-univoque une formation-un emploi.

2.2.2. Les enseignements de ces données

Comme nous allons le voir ci-dessous, les besoins en emploi et en qualification peuvent évoluer de façon très forte à la hausse ou à la baisse sur des périodes très courtes, ce qui souligne la difficulté à prévoir des débouchés pour des formations spécialisées, et les limites d'une démarche qui se voudrait adéquationniste.

A. Quelques constats régionaux

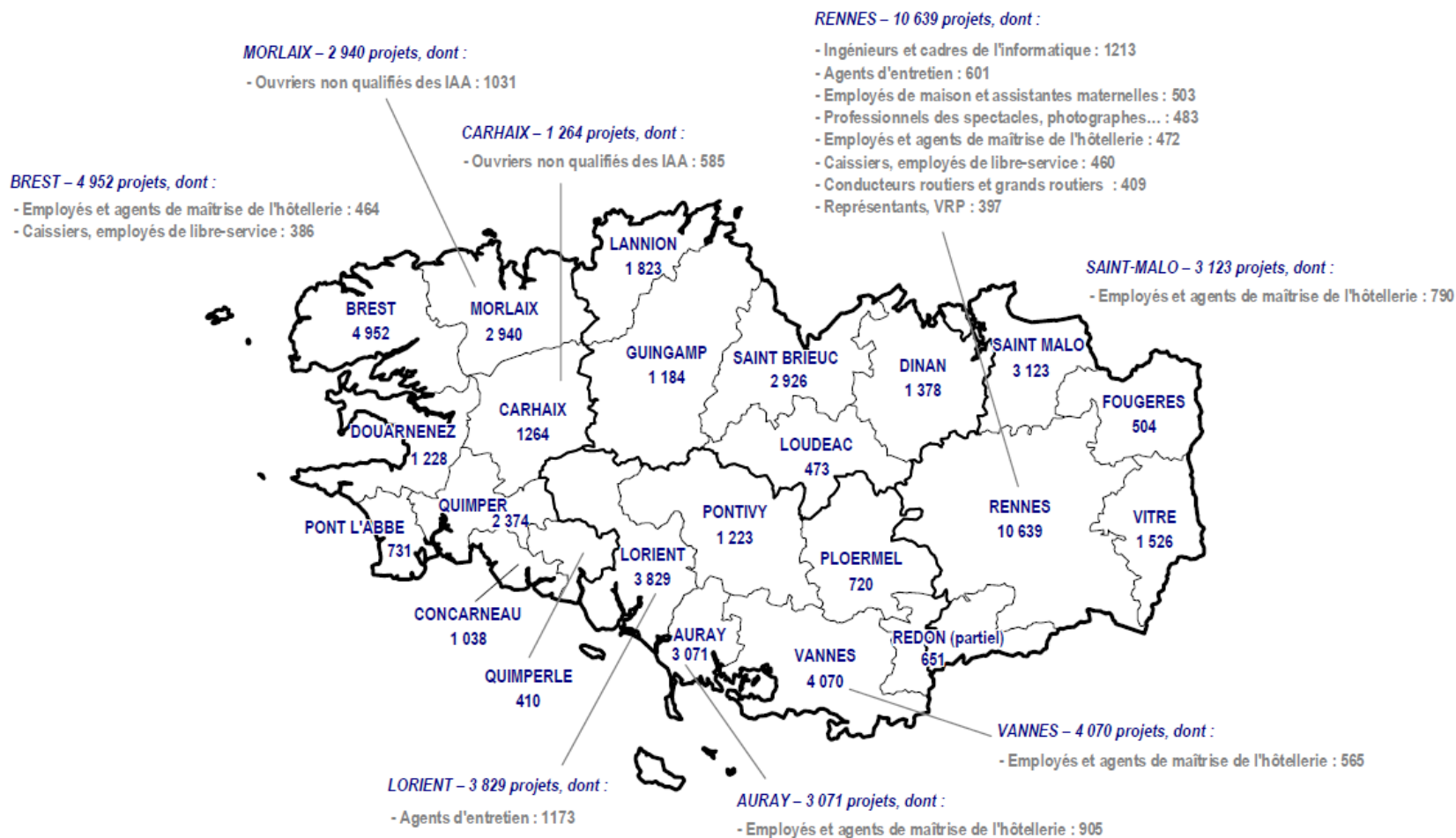
Les données les plus récentes³⁹ sont issues de l'enquête BMO de Pôle emploi publiée le 20 avril 2009. Elle traduit les **projets de recrutement exprimés par les entreprises** en novembre 2008 (au moment de l'enquête), en prévision pour l'année 2009.⁴⁰

Ainsi, les résultats de l'enquête BMO prennent en compte les effets de la crise économique qui affecte la région (comme le reste de la France) depuis cette période. Les données présentées à suivre s'appuient donc essentiellement sur cette source. Pour autant, le lecteur pourra également trouver d'utiles informations dans le document d'analyse 2009 des besoins en emploi et en qualification réalisé par le Conseil régional et présenté en réunion du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) le 30 octobre 2009.

³⁹ A la date de rédaction de ce rapport.

⁴⁰ Si l'enquête BMO est exhaustive depuis 4 ans, à savoir qu'elle concerne l'ensemble des 1550000 établissements français affiliés à l'Assurance chômage (donc la totalité des établissements de la région Bretagne), il faut savoir que toutes les entreprises ne répondent pas à l'enquête (376 000 entreprises ont répondu au questionnaire en 2008 pour toute la France). Les résultats sont donc ensuite « redressés » pour être représentatifs de l'ensemble des établissements.

Carte 3. Les principaux pôles de recrutement en Bretagne en 2009 :
 nombre de projets de recrutement déclarés par les établissements pour l'année 2009, **sur les 23 bassins d'emploi**



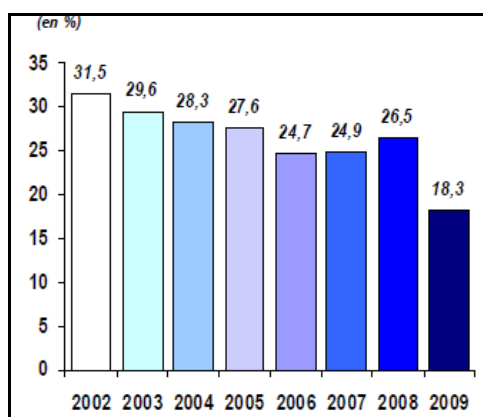
Source : Pôle Emploi, enquête BMO 2009

- Une baisse du nombre de projets de recrutement pour l'année 2009...

D'après l'enquête « besoins en main d'œuvre » menée par Pôle emploi en 2008 et publiée le 20 avril 2009, **le nombre de recrutements projetés par les entreprises bretonnes pour l'année 2009 serait de 52 078**⁴¹. Ce chiffre témoigne d'une diminution d'**environ 22%** du nombre de projets de recrutement entre 2008 et 2009, soit 14 754 projets en moins sur l'ensemble des secteurs d'activité économique.⁴²

Cette évolution est liée à la contraction du nombre d'employeurs potentiels : **la proportion d'établissements bretons envisageant de recruter en 2009** marque en effet un **recul de 8,3 points** par rapport à la propension à recruter estimée pour 2008. Elle représente 18,3 % de l'ensemble des établissements en 2009 (ce qui correspond à 13 400 employeurs potentiels), et atteint par là son **niveau le plus faible depuis 2002**.

Graphique 4. Evolution de la proportion d'établissements projetant de recruter



Source : Pôle emploi, enquête BMO 2009.

L'ensemble de ces évolutions (qu'il s'agisse du nombre de recrutements projetés ou de la part des établissements bretons projetant des recrutements) trouve une explication dans la **crise économique violente et profonde** qui traverse la Bretagne⁴³ comme le reste de la France depuis le dernier trimestre 2008.

⁴¹ Ce chiffre correspond au nombre de projets de recrutement exprimés par les entreprises bretonnes lors de l'enquête menée par Pôle emploi. Les données sont donc déclaratives et il peut y avoir un différentiel entre les intentions déclarées au moment de l'enquête (novembre 2008) et les réalisations effectives, c'est-à-dire les embauches en 2009. Pour un aperçu de la proportion de recrutements par bassin d'emploi, se reporter à la cartographie en annexe 4 du présent rapport.

⁴² Le nombre de recrutements projetés par les entreprises bretonnes s'élevait à 66 832 pour l'année 2008 et à 67 210 pour l'année 2007. Il y avait donc 378 projets de moins entre les intentions pour 2007 et celles pour 2008, sans commune mesure donc avec l'évolution à la baisse du nombre de recrutements entre ce qui avait été projeté pour 2008 et ce qui est projeté pour 2009. Il appartient cependant de mesurer ces résultats puisque l'année 2009 n'étant pas encore écoulée, il reste toujours une incertitude sur le nombre de recrutements qui seront effectivement réalisés en 2009.

⁴³ Se reporter à l'avis du CESR de Bretagne du 18 mai 2009 « Agir ensemble pour dépasser la crise ».

- ... qui n'épargne aucun secteur d'activité

Si la baisse du nombre de recrutements projetés affecte l'ensemble des secteurs économiques agrégés, **ce sont les ouvriers du BTP** les premiers concernés. Après plusieurs années d'évolution orientée à la hausse, le nombre de projets de recrutement les concernant passe de 7 910 pour 2007 à 2 992 pour 2009. Ce recul constitue l'un des plus nets retournements de tendance observés pour 2009 sur les familles de métiers. Ainsi, si les ouvriers du BTP s'établissaient en troisième position des profils les plus recherchés en 2007, ils **se retrouvent en avant dernière position en 2009 en représentant seulement 6% de l'ensemble des projets de recrutement en Bretagne.**

Le BTP mais également l'industrie manufacturière (surtout la métallurgie, la fabrication de matériel de transport et d'équipement électrique) sont les premiers touchés par le recul du nombre de recrutements projetés par les entreprises bretonnes, avec une chute respectivement d'environ 63% et 55%. La proportion d'établissements projetant de recruter recule aussi, de 20,6 points et de 14,8 points, respectivement pour la construction et l'industrie manufacturière⁴⁴.

A l'inverse, **le commerce et quelques activités de service** (particulièrement l'hôtellerie-restauration et l'informatique) **demeurent d'importants pôles de recrutement**, bien que ces secteurs connaissent également une diminution du nombre de recrutements projetés.

Concernant la répartition des projets de recrutement par fonctions pour 2009, **les fonctions et métiers liés à la « vente, au tourisme et aux services »** (surtout l'hôtellerie-restauration, les services aux entreprises et aux particuliers, la santé et l'action sociale) **représentent presque la moitié (45%)** du total de projets en Bretagne. Ce sont ensuite les **ouvriers de l'industrie**, avec 6387 recrutements projetés pour 2009, et les **fonctions « sociales et médico-sociales »** avec 6008 projets de recrutement, qui correspondent aux profils les plus recherchés par les entreprises en Bretagne.

- Une diminution de la proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs

La dégradation des perspectives d'embauche s'accompagne d'une diminution sensible (d'environ 10 points) de la proportion de projets pour lesquels les employeurs estiment qu'ils devront faire face à des difficultés pour recruter⁴⁵ (ils représentent environ 40% de l'ensemble des projets soit environ 20 900 projets

⁴⁴ Si la proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement connaît une forte baisse dans le secteur de l'industrie manufacturière, les établissements de ce secteur déclarant de tels projets représentent cependant 21,3% de l'ensemble des établissements en 2009, ce qui place le secteur au 2^e rang.

⁴⁵ Cette difficulté à recruter peut s'expliquer par un problème d'attractivité de certains secteurs (conditions d'exercice du métier difficiles, salaires peu attractifs, moindres possibilités d'évolution, etc...).

sachant que leur répartition géographique par bassin d'emploi reste très hétérogène comme le montre la carte ci-dessous), et d'une augmentation (d'environ 10 points également) de la part des projets de recrutement saisonniers qui s'élève à environ 45% (ce qui correspond à environ 23 400 projets non-permanents pour 2009).

La baisse de la proportion de projets difficiles est une conséquence logique de l'association simultanée de la diminution des besoins de recrutement et de la hausse de la demande d'emploi en Bretagne. Cette diminution de projets difficiles bénéficie ainsi en premier lieu aux secteurs de la construction⁴⁶ et du commerce, tandis que la hausse de la proportion de projets saisonniers concerne surtout les industries agroalimentaires (cette part représente environ 64% de l'ensemble des recrutements projetés) et le commerce en Bretagne. Si le secteur des services (surtout l'hôtellerie-restauration) connaît une hausse moins importante de la part de projets saisonniers que les deux secteurs pré-cités, il reste cependant le «premier» secteur en termes de proportion de recrutements saisonniers projetés pour 2009 puisque cette part s'élève à 78%.

- Une hausse du recours aux emplois ponctuels

D'après l'enquête Pôle emploi, le recours aux emplois ponctuels, après une diminution les deux années précédentes, progresse à nouveau en 2009. Près de 45% des projets formulés pour 2009 (correspondant en volume à 23 400 projets) sont liés à une activité saisonnière, contre 35% pour 2008. Par ailleurs, les évolutions sont divergentes selon le secteur d'activité considéré. Le recours au personnel saisonnier augmente fortement dans les industries agroalimentaires (+ 15 points) et le commerce (+ 9 points) tandis qu'il diminue légèrement dans l'industrie manufacturière (- 1 point).

B. Quelques constats dans les pays bretons

Le tableau de bord emploi-formation réalisé par le GREF pour le Conseil régional et l'ensemble des acteurs bretons concernés par l'emploi et la formation est la seule source statistique permettant de caractériser le comportement des entreprises en matière de projets de recrutement⁴⁷, de dépôt d'offres d'emploi⁴⁸,

⁴⁶ Malgré tout, les difficultés de recrutement dans ce secteur demeurent élevées (plus d'un projet sur deux y est considéré comme problématique).

⁴⁷ A partir des données de l'enquête annuelle « Besoins en main d'œuvre » (BMO) de Pôle emploi, le GREF élabore un tableau de bord de la situation par pays. Les travaux des différents fournisseurs de données s'étalent sur des périodes différentes dans le temps, si bien qu'au moment de l'édition des tableaux de bord du GREF (dernière édition juin 2008), celui-ci n'avait pu s'appuyer que sur les données de l'enquête BMO 2007. Le paragraphe d'analyse concernant les projets de recrutements s'appuie donc sur les données pour l'année 2007.

⁴⁸ La dernière édition des tableaux de bord emploi-formation par pays date de juin 2008 et présente des données de 2007 mais au moment de la rédaction de ce rapport et grâce à la collaboration du GREF, nous avons pu obtenir les données par pays pour l'année 2008.

et de déclarations d'embauche⁴⁹ dans les 21 pays bretons. Les données recueillies grâce aux travaux du GREF permettent de dégager quelques constats.

- Concernant les projets de recrutements exprimés par les entreprises dans les pays

En 2006, les pays de Brocéliande, de Guingamp, et de Lorient sont ceux qui connaissent le plus de projets de recrutement jugés « difficiles » par les employeurs pour l'année 2007 (leur part s'élevait en effet à plus de 60% de l'ensemble des projets). A l'inverse, le pays de Redon en connaissait le moins (environ 27% contre une moyenne bretonne d'environ 47%).

Les pays de Rennes, du Centre Bretagne, de Pontivy, et de Saint-Brieuc comptaient eux, le plus de projets de recrutement « permanents » (leur part étant à chaque fois supérieure à 70 % soit plus de 10 points supérieure à la moyenne). A l'inverse, les projets permanents dans le pays d'Auray ne représentent que 24% de l'ensemble des projets de recrutement.

- Concernant la répartition des offres d'emploi par domaine d'emploi

157 230 offres d'emploi ont été déposées à l'ANPE sur le territoire de la Bretagne en 2008. 40% d'entre elles concernent des CDI et CDD de plus de 6 mois.

Le **pays de Rennes** est celui connaissant la plus grande part d'offres d'emploi dans le **tertiaire** (72%). Le pays de **Fougères** connaît lui, la plus grande proportion d'offres d'emploi du secteur de l'**industrie**. Le pays de **Guingamp** est celui qui a la plus grande part d'offres d'emploi dans le **BTP**. Concernant le domaine de l'**agriculture et de la pêche**, c'est dans le **pays du Trégor-Goëlo** (suivi par le pays de Morlaix) que la part des offres d'emploi dans ce domaine est la plus grande, et dans le pays de Fougères qu'elle est la plus réduite.

Le pays du Trégor-Goëlo se singularise particulièrement par rapport aux autres pays. En effet, en moyenne en Bretagne, la répartition des offres d'emploi par secteur laisse la part belle au tertiaire (environ 63%) suivi par l'industrie (environ 20%), et compte une faible part d'offres d'emplois dans les domaines du BTP et de l'agriculture/pêche (environ 7 et 6%). La situation dans la majorité des pays répond à cette logique de structuration, avec des parts représentées par chaque secteur qui s'écartent peu de la moyenne bretonne. Le pays du Trégor-Goëlo connaît, lui, une répartition différente et de très forts écarts à la moyenne : l'agriculture et la pêche représentent en effet 32,5% des offres

⁴⁹ Il s'agit des « Déclarations uniques d'embauche » déposées à l'URSSAF par les entreprises bretonnes préalablement à l'embauche de salariés. Le nombre de déclarations uniques d'embauche correspond à 95% au nombre d'embauches effectivement réalisées par les entreprises en 2006.

d'emploi, soit plus de 20 points de plus que la moyenne, positionnant ce secteur en deuxième place, après le tertiaire qui représente toujours le secteur dans lequel la part des offres d'emploi est la plus élevée.

Tableau 4. Nombre et répartition par domaine d'emploi des offres d'emplois déposées auprès de l'ANPE en 2008, en Bretagne.

	Nombre d'offres déposées en 2008	Répartition par domaine d'emploi (en %)			
		Agriculture, pêche (GFE 01,02)	BTP (GFE 03, 04)	Industrie (GFE 05 à 12)	Tertiaire (GFE 13 à 20)
Auray	4 360	4,8%	5,8%	26,9%	62,1%
Brest	17 720	6,6%	7,7%	17,4%	67,2%
Brocéliande	1 710	7,2%	5,7%	34,1%	52,0%
Centre Bretagne	2 160	6,8%	7,5%	31,6%	53,6%
Centre-Ouest Bretagne	3 410	5,5%	4,5%	38,0%	51,6%
Cornouaille	18 150	7,0%	8,0%	27,3%	57,0%
Dinan	3 650	4,4%	8,6%	31,7%	54,5%
Fougères	3 150	2,0%	7,6%	41,1%	48,1%
Guingamp	3 470	6,1%	11,8%	24,5%	57,4%
Lorient	11 480	2,8%	8,6%	23,7%	62,5%
Morlaix	5 570	16,1%	5,0%	21,4%	56,7%
Ploërmel	2 800	3,2%	6,4%	32,7%	56,7%
Pontivy	3 060	5,8%	7,2%	19,4%	65,8%
Redon et Vilaine	3 260	4,3%	8,4%	30,5%	55,9%
Rennes	31 010	3,2%	6,4%	15,7%	72,6%
Saint-Brieuc	13 350	7,6%	7,5%	15,5%	68,2%
Saint-Malo	8 170	4,3%	9,8%	21,7%	63,1%
Trégor-Goëlo	5 560	32,5%	6,4%	13,7%	46,7%
Vallons de Vilaine	850	4,2%	7,9%	21,6%	65,3%
Vannes	10 460	5,3%	8,8%	20,0%	65,2%
Vitré	4 150	5,0%	6,6%	24,3%	63,6%
Bretagne	157 230	6,4%	7,5%	21,6%	63,2%

Source : GREF, 2009.

Par ailleurs, d'après les dernières données publiées conjointement par Pôle emploi et la DRTEFP Bretagne, le nombre d'offres d'emploi collectées en août 2009 baisse de 4,7% par rapport à août 2008. Cette baisse concerne les offres d'emplois durables, c'est-à-dire de plus de six mois (-8,3%) ainsi que les offres d'emplois occasionnels de moins d'un mois (-9,0%). Les offres d'emplois temporaires (entre un et six mois) restent stables.

- Concernant les déclarations uniques d'embauche

Il y a eu 727 260 déclarations uniques d'embauche sur le territoire breton en 2006.

Le pays de Vitré est de tous, le pays qui compte la part la plus importante de Déclarations uniques d'embauche (DUE) dans le secteur de l'**industrie** (avec 27% des DUE dont 21,5% dans l'industrie agroalimentaire, la part de l'industrie dans le pays de Vitré est supérieure de plus de 15 points à la part moyenne en Bretagne). Les pays du Centre-Ouest-Bretagne, de Pontivy, Morlaix, Fougères, Centre Bretagne, Ploërmel, de Cornouaille, et de Redon et Vilaine comptent

aussi une part de DUE supérieure à 10% (la moyenne bretonne s'élevant à 8,2%) dans ce secteur. **Les pays de Rennes, du Trégor-Goëlo, de Brest et de Vallons de Vilaine** (par ordre décroissant) **sont ceux qui ont la part la plus importante de DUE concernant le secteur tertiaire.**

Par ailleurs, c'est dans le pays de Vitré que la part des moins de 26 ans dans les personnes concernées par une déclaration d'embauche est la plus importante puisqu'elle s'élève à 53,3% soit plus de dix points de plus que la moyenne bretonne.

Tableau 5. Déclarations uniques d'embauche déposées auprès de l'URSSAF en 2006.

	Nombre d'intentions d'embauche en 2006	Evolution annuelle moyenne 2003-2006 (en volume)
Auray	20 000	+1 220
Brest	88 940	+7 350
Brocéliande	10 320	+1 200
Centre Bretagne	8 200	+240
Centre-Ouest Bretagne	13 600	+410
Cornouaille	65 190	+2 730
Dinan	19 090	+1 460
Fougères	14 050	+610
Guingamp	14 150	+810
Lorient	48 700	+3 390
Morlaix	29 300	+2 550
Ploërmel	12 480	+1 730
Pontivy	16 680	+1 090
Redon et Vilaine	15 120	+1 140
Rennes	158 580	+10 710
Saint-Brieuc	51 050	+3 560
Saint-Malo	41 440	+3 280
Trégor-Goëlo	27 960	+1 240
Vallons de Vilaine	10 760	+240
Vannes	42 030	+2 570
Vitré	20 180	+1 830
Bretagne	727 260	+49 360

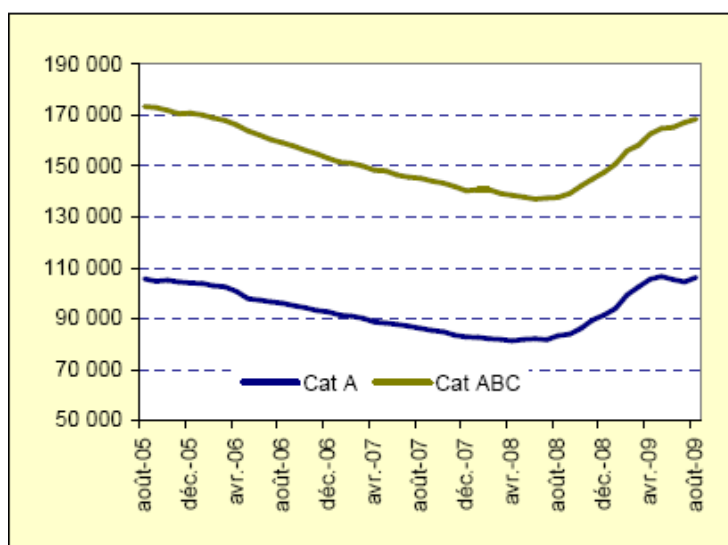
Source : GREF, Tableau de bord emploi formation, juin 2008

2.3. Les besoins des personnes

2.3.1. La demande d'emploi en Bretagne et dans ses pays

Les effets de la crise économique amorcée dès le dernier trimestre 2008 sont particulièrement visibles sur la courbe des demandeurs d'emploi inscrits auprès de Pôle emploi.

Graphique 5. Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi, en Bretagne. Catégories A et A, B, C.⁵⁰



Source : DRTEFP / Pôle emploi

Le nombre de demandeurs d'emploi, après avoir été marqué par une tendance à la baisse depuis 2003, est en augmentation continue depuis la fin août 2008. Il s'établit, au 31 août 2009, à 168 500 en Bretagne (pour les catégories A, B, C), ce qui correspond à une hausse de 22,4% en un an (ils étaient 137 700 demandeurs d'emploi en Bretagne à la fin août 2008).

Entre la fin juillet et la fin août 2009, ce nombre augmente de 0,8% en Bretagne (soit une augmentation comparable à celle de la France entière). Le seul département breton qui connaisse une diminution du nombre de demandeur d'emploi sur un mois (entre fin juillet et fin août 2009) est le Morbihan.

⁵⁰ Depuis février 2009, les données sur les demandeurs d'emploi sont présentées selon de nouveaux regroupements statistiques (catégories A, B, C, D, E). La plupart des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi : certains sont sans emploi (catégorie A), d'autres exercent une activité réduite courte, d'au plus 78 heures au cours du mois (catégorie B), ou une activité réduite longue, de plus de 78 heures au cours du mois (catégorie C). Par ailleurs, certaines personnes inscrites à Pôle emploi ne sont pas tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi : elles sont soit sans emploi et non immédiatement disponibles (catégorie D), soit pourvues d'un emploi (catégorie E).

Tableau 6. Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi, en Bretagne.
 Catégories A et A, B, C

<i>(Données CVS en milliers)</i>	août 2008	juil 2009	août 2009	Variation sur un mois	Variation sur un an
Bretagne					
Catégorie A (actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi)	83 400	104 400	106 300	1,8%	27,5%
Catégories A, B, C (actes positifs de recherche d'emploi)	137 700	167 100	168 500	0,8%	22,4%
France métropolitaine (CVS-CJO)					
Catégorie A (actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi)	2 029 700	2 535 200	2 553 300	0,7%	25,8%
Catégories A, B, C (actes positifs de recherche d'emploi)	3 072 900	3 668 100	3 700 300	0,9%	20,4%

Source : DRTEFP / Pôle emploi.

Concernant la répartition selon le genre, 88 300 demandeurs d'emploi étaient des femmes fin août 2009 en Bretagne, et 80 200 étaient des hommes. Sur un mois, le nombre de demandeurs d'emploi a davantage augmenté pour les femmes que pour les hommes (+ 1,1% contre + 0,5%) mais la variation sur un an est au détriment des hommes (leur nombre a augmenté de 33,2% contre 13,9% pour les femmes).

Concernant l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi selon l'âge, sur l'année les moins de 25 ans sont les plus concernés, mais sur le mois d'août 2009 leur nombre reste stable tandis que celui des personnes âgées de 50 ans et plus croît de 1,8%.

En Août 2009, les demandeurs d'emploi inscrits depuis plus d'un an représentaient 29,7% de l'ensemble des demandeurs d'emploi de catégories A, B, C en Bretagne. Cette part est très proche de celle constatée à l'échelle nationale puisqu'elle est de 30,7%.

Concernant la répartition des demandeurs d'emploi selon leur niveau de formation au moment de la dernière inscription à Pôle emploi (le diplôme n'étant pas forcément obtenu), au 31 décembre 2008⁵¹, **41% d'entre eux avaient un niveau V** (de type CAP-BEP), environ 22% avaient un niveau IV (Bac), et 24% un niveau supérieur au Bac (niveaux III, II, et I). **La situation du pays de Rennes** est particulière avec un taux de demandeurs d'emploi de niveau V de 30,4% soit plus de dix points inférieur à la moyenne régionale, ce qui peut s'expliquer par un pourcentage plus élevé de demandeurs d'emploi de niveau supérieur au BAC (environ 39% soit plus de 12 points de plus que la moyenne).

Concernant la répartition selon le domaine d'emploi recherché, le tertiaire emporte toujours la part la plus conséquente avec 70,1% des

⁵¹ Données du GREF.

demandes d'emploi. L'industrie représente 15% des domaines d'emploi recherchés. La part du BTP se situe autour de 6%, et l'agriculture et la pêche représentent 4,6%.

Dans **les pays de Morlaix et du Trégor-Goëlo**, mais aussi celui de **Guingamp** et du Centre Ouest Bretagne et du Centre Bretagne, la part représentée par **l'agriculture et la pêche** est cependant plus élevée que celle du BTP (8,2 et 8,1% contre 5,4 et 6,5% pour le BTP). C'est dans **le pays de Rennes** que la part des recherches d'emploi dans le domaine du **BTP** est la plus élevée (ce domaine représente 7,5%). Sur l'ensemble des pays breton, c'est celui de **Redon et Vilaine** qui connaît la proportion des recherches dans le domaine de **l'industrie** est la plus élevée (suivi du pays de Centre Ouest Bretagne), et celui du **Centre Bretagne** arrive en tête pour le domaine du **tertiaire** (suivi de très près par le pays de Saint-Brieuc).

Tableau 7. Nombre et répartition par domaine d'emploi recherchés des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2008, en Bretagne.

	Nombre de demandeurs d'emploi au 31/12/2008 (cat A, B, C)	Répartition par domaine d'emploi (%)			
		Agriculture, pêche (GFE 01, 02)	BTP (GFE 03, 04)	Industrie (GFE 05 à 12)	Tertiaire (GFE 13 à 20)
Auray	4 350	4,8%	5,7%	15,5%	71,6%
Brest	19 640	6,4%	6,8%	16,1%	67,4%
Brocéliande	2 520	3,2%	5,9%	16,5%	70,3%
Centre Bretagne	1 730	4,9%	3,9%	14,1%	75,2%
Centre-Ouest Bretagne	4 060	6,6%	5,5%	19,4%	65,9%
Cornouaille	16 710	4,4%	6,6%	18,0%	68,7%
Dinan	4 990	4,3%	6,5%	15,5%	71,3%
Fougères	3 610	3,8%	5,3%	18,8%	70,4%
Guingamp	3 530	7,5%	7,2%	14,0%	68,8%
Lorient	12 690	3,6%	7,9%	16,7%	69,2%
Morlaix	5 970	9,5%	5,6%	14,5%	68,1%
Ploërmel	2 780	3,8%	5,3%	15,1%	72,9%
Pontivy	3 390	3,8%	5,8%	14,2%	73,6%
Redon et Vilaine	5 210	4,2%	6,2%	20,2%	67,2%
Rennes	22 400	2,3%	7,5%	13,5%	71,3%
Saint-Brieuc	9 970	3,3%	6,8%	12,9%	74,5%
Saint-Malo	7 870	4,8%	6,5%	15,2%	71,2%
Trégor-Goëlo	5 750	8,3%	6,9%	15,3%	67,1%
Vallons de Vilaine	2 040	2,9%	7,0%	18,4%	68,4%
Vannes	9 890	3,9%	6,8%	13,3%	72,5%
Vitré	3 740	3,8%	4,9%	14,8%	74,3%
Bretagne	151 890	4,6%	6,6%	15,6%	70,1%

Source : GREF.

Ces constats par pays se retrouvent globalement s'agissant de la répartition des inscriptions et des sorties des demandeurs d'emploi par domaine d'emploi (voir tableau page suivante).

Tableau 8. Répartition des inscriptions et des sorties des demandeurs d'emploi des listes d'emploi, par pays et par domaine de métiers en 2008

Inscriptions des demandeurs d'emploi en 2008						Sorties des demandeurs d'emploi en 2008						
Nombre d'entrées	Evolution annuelle moyenne 2004-2008 (en volume)	Répartition par domaine d'emploi (en %)				Nombre de sorties	Evolution annuelle moyenne 2004-2008 (en volume)	Répartition par domaine d'emploi (en %)				
		Agriculture, pêche (GFE 01, 02)	BTP (GFE 03, 04)	Industrie (GFE 05 à 12)	Tertiaire (GFE 13 à 20)			Agriculture, pêche (GFE 01, 02)	BTP (GFE 03, 04)	Industrie (GFE 05 à 12)	Tertiaire (GFE 13 à 20)	
Auray	7 580	-20	6,1%	6,5%	16,9%	66,2%	7 120	-110	6,3%	5,9%	16,9%	66,9%
Brest	31 460	-100	6,4%	8,0%	16,2%	62,3%	30 800	+0	6,5%	7,6%	15,4%	64,2%
Brocéliande	4 230	+30	3,0%	6,1%	16,0%	64,4%	4 040	+0	3,3%	5,4%	15,8%	67,1%
Centre Bretagne	2 910	-20	4,8%	6,1%	15,8%	69,5%	2 600	-40	4,8%	6,6%	16,2%	68,8%
Centre-Ouest Bretagne	6 670	-20	6,8%	6,8%	20,7%	60,7%	6 170	-50	6,9%	6,2%	20,2%	61,9%
Cornouaille	27 580	+270	4,9%	7,8%	18,5%	64,7%	25 880	+150	4,9%	7,1%	18,2%	66,0%
Dinan	7 540	+20	4,9%	7,3%	15,4%	67,3%	7 200	+0	5,0%	6,5%	14,9%	68,9%
Fougères	5 920	+80	3,7%	6,7%	18,9%	66,9%	5 430	-20	4,1%	6,2%	18,6%	67,0%
Guingamp	5 600	-20	7,3%	8,2%	15,6%	63,7%	5 450	+50	6,6%	7,1%	15,4%	66,4%
Lorient	19 790	-70	3,4%	9,8%	17,9%	64,2%	18 940	-140	3,5%	9,1%	17,7%	65,4%
Morlaix	9 840	+70	8,7%	6,8%	16,0%	63,2%	9 540	+160	8,5%	6,4%	16,1%	64,0%
Ploërmel	4 410	+10	4,3%	6,2%	16,8%	68,7%	3 860	-80	4,6%	6,2%	15,9%	69,4%
Pontivy	5 840	-10	3,8%	6,6%	14,7%	67,8%	5 390	-80	4,2%	6,3%	14,3%	69,1%
Redon et Vilaine	7 310	+50	3,9%	7,6%	18,9%	64,3%	6 660	-120	4,4%	6,8%	18,4%	65,7%
Rennes	41 970	+470	2,5%	7,8%	13,3%	65,9%	40 860	+10	2,4%	7,1%	13,2%	68,4%
Saint-Brieuc	15 850	-80	3,4%	8,8%	14,1%	69,7%	15 480	-150	3,4%	8,1%	13,5%	71,0%
Saint-Malo	13 760	-150	5,2%	7,8%	16,1%	66,7%	13 040	-140	5,2%	7,4%	15,8%	67,6%
Trégor-Goëlo	8 740	-50	9,2%	8,1%	16,1%	63,0%	8 350	-80	9,5%	7,8%	16,0%	62,9%
Vallons de Vilaine	3 340	+70	3,6%	6,9%	16,4%	61,8%	3 140	+10	3,8%	6,0%	16,4%	65,3%
Vannes	17 600	+330	4,0%	7,7%	14,7%	68,7%	17 390	+100	3,9%	6,8%	14,7%	70,0%
Vitré	7 190	+140	3,8%	5,5%	15,4%	67,7%	6 820	+60	3,9%	5,0%	15,5%	68,7%
Bretagne	253 840	+960	4,7%	7,7%	16,0%	65,4%	243 070	-460	4,7%	7,1%	15,7%	66,9%
Rennes - Brocéliande Vallons de Vilaine	49 540	+570	2,6%	7,6%	13,8%	65,5%	48 050	+20	2,6%	6,9%	13,6%	68,1%

Source : GREF.

D'après les données disponibles auprès de la DRTEFP et de Pôle emploi, les entrées à Pôle Emploi en catégories A, B, C augmentent de +14,7% sur un an (d'août 2008 à août 2009). Alors que les entrées pour démissions (-17,6%), fins de missions d'intérim (-24,1%) autres licenciements (-5,6%), diminuent, celles pour licenciements économiques (+40,0%), reprises d'activité (+23,9%), premières entrées (+23,6%), et autres motifs (+46,1%), augmentent.

Parallèlement, les sorties de catégories A, B, C augmentent en Bretagne de 1,3% sur un an. Les sorties pour reprises d'emploi diminuent de -13,4% ainsi que celles pour dispense de recherche de -31,6% et aussi les sorties suite des radiations administratives de -11,5%. **Les sorties pour entrées en stage augmentent de +11,7%**, les cessations d'inscription pour défaut d'actualisation de +21,0%.

2.3.2. La demande de qualification sur le territoire breton : quelle organisation de la remontée des besoins des personnes ?

Depuis 2008, le Conseil régional de Bretagne favorise la remontée des besoins **en pré-qualification et qualification** des populations. Elle est effectuée par les acteurs chargés de l'accueil, de l'information, de l'orientation, et de l'accompagnement de tout le public, particulièrement des demandeurs d'emploi. L'expression et l'analyse de ces besoins se fait dans le cadre des **Maisons de la formation professionnelle**, compétentes pour assurer et veiller à la prise en compte des attentes en matière de qualification des personnes sur le territoire (cela constitue en effet l'un de ses deux grands axes de travail). Ainsi, les points d'accueil du réseau des MFP constituent des lieux d'expression spontanée de la demande. Leur mise en place sous la forme d'un réseau de proximité opérant dans la quasi totalité des pays bretons devrait faciliter la rencontre et le contact avec les personnes exprimant des besoins en formation.

La préface du Programme régional des stages 2009-2010 souligne l'existence d'une « **demande croissance mais aussi plus variée de formation** ».

Chapitre 2

Éléments descriptifs du Programme régional des stages

1. L'objectif du Programme régional des stages	53
2. Le cadre réglementaire	54
3. Les principes pédagogiques	54
3.1. L'individualisation des parcours	54
3.2. L'alternance	55
4. La rémunération des stagiaires et les coûts de formation	56
4.1. La rémunération des stagiaires	56
4.2. Les coûts de formation	59
5. Les organismes de formation et les secteurs professionnels présents dans le PRS	60
5.1. Des formations concentrées sur certains secteurs professionnels	60
5.2. Des formations privilégiant les niveaux IV et V	61
5.3. Une concentration de l'offre de formation sur quelques organismes de formation	63
5.4. Le poids relativement peu important des universités	64
6. Une programmation régionale en baisse	66
7. Le profil des stagiaires du PRS	68

Après avoir présenté dans le 1^{er} chapitre l'offre régionale globale de formation, ce second chapitre va s'attarder sur les principales caractéristiques d'un de ces dispositifs : le programme régional des stages.⁵²

1. L'objectif du Programme régional des stages

Le programme régional des stages constitue un des outils majeurs du Conseil régional de Bretagne en matière de formation professionnelle continue.

Concernant son public, le PRS vise à donner une **qualification aux demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle Emploi. Ces derniers doivent être sortis de formation initiale depuis plus d'un an (exception pour l'apprentissage) ; ne pas avoir bénéficié d'une prise en charge de la Région pour une formation qualifiante dans les 24 mois avant l'entrée en formation : PRS, chèque formation, formation d'aide soignant, ambulancier... **Il est aussi ouvert aux personnes menacées dans leur emploi.** Par ailleurs, il peut être sollicité par les actifs de la production agricole qui souhaitent s'installer ou se perfectionner (formations préparant à l'installation ou renforçant leurs compétences techniques ou de gestion pour leur maintien dans leur emploi).

Les conditions d'accès précisent qu'il s'adresse aux jeunes de moins de 26 ans doivent faire valider la prescription du PRS par une **Mission locale**. Pour le public adulte (26 ans et plus), le Conseil régional de Bretagne a initié une validation des projets de formation par le biais de **Pôle Emploi, les services d'orientation de l'AFPA⁵³ et les CAP EMPLOI⁵⁴**.

L'objectif du PRS est de **répondre aux besoins structurels de l'économie bretonne** et non à satisfaire les demandes conjoncturelles des territoires ou des secteurs professionnels. Tous les secteurs d'activité sont concernés : agriculture, animation, arts, BTP, bureautique, création d'entreprise, commerce, hôtellerie restauration, industrie agroalimentaire, informatique, métallurgie, mer, propreté, aide à la personne, tourisme, transport, fonctions transversales de l'entreprise, petite enfance... Certains secteurs d'activité sont relativement peu présents par rapport à leur poids dans l'économie bretonne (voir par la suite le paragraphe 5.1).

⁵² Audition de M. Elie GUEGUEN, directeur général adjoint « Solidarités et formation tout au long de la vie » et de M. Yves Raoul, directeur de la « formation professionnelle et de l'apprentissage pour l'emploi » au Conseil régional de Bretagne, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 11 mars 2008.

⁵³ Il est à noter que ces derniers seront transférés au plus tard le 1^{er} avril 2010 à Pôle emploi.

⁵⁴ Cap Emploi est un réseau d'organismes de placement qui apporte un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Il est financé par l'Agefiph.

Cette qualification doit conduire en priorité à un diplôme, un certificat de qualification professionnelle ou un titre professionnel, enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

2. Le cadre réglementaire

Un avis rendu par le Conseil de la concurrence le 12 décembre 2000 a rappelé que **la formation professionnelle constituait un marché et non une activité de service public**. Depuis 2001, les prestations de formation professionnelle entrent dans le champ d'application du **code des marchés publics** et sont soumises à des obligations de publicité et de mise en concurrence, comme toute autre prestation de service. Cette orientation a été confirmée par le nouveau Code des marchés publics de 2006 qui promeut également l'harmonisation avec le droit communautaire.

Dans ce contexte, **le programme régional des stages est soumis au code des marchés publics depuis 2004**. Avant cette date, la procédure consistait en un appel à projets auprès des organismes de formation. Les conséquences de cette modification pour l'analyse des besoins et l'allotissement du PRS seront examinés dans la seconde partie de l'étude.

Un stage est considéré comme validé si le stagiaire a effectué au **minimum 2/3 de la totalité des heures** prévues sur la liste d'inscription. Cela conditionne donc la rémunération de l'organisme de formation. Toutefois des situations exceptionnelles peuvent être prises en compte pour ne pas pénaliser l'organisme de formation : un arrêt maladie de longue durée, un emploi en CDI ou la création d'une entreprise, une situation personnelle grave.

Une action de formation par un organisme est **reconductible deux fois** sans avoir recours à la procédure d'appel d'offres.

3. Les principes pédagogiques

Le PRS repose sur deux grands principes : l'individualisation et l'alternance.

3.1. L'individualisation des parcours

Elle a pour objectif de permettre les entrées et sorties régulières⁵⁵. Ce principe repose sur une **individualisation** des parcours de formation et permet au public d'intégrer une formation, non plus à une date fixe, mais à **différentes**

⁵⁵ Source : Cahier des clauses techniques des appels d'offres, Conseil régional de Bretagne.

dates tout au long de l'année. Cela suppose un positionnement à l'entrée de la formation, avec si possible une proposition de parcours sur mesure.

Cette démarche implique que les organismes de formation individualisent la durée de formation en fonction des études suivies par les candidats, les diplômés en leur possession, ou leurs compétences professionnelles.

L'individualisation pourra prendre l'une des formes suivantes :

- une entrée plus tardive ;
- une sortie précoce ;
- un temps hebdomadaire réduit ;
- le positionnement de périodes d'interruption ;
- l'individualisation partielle du parcours après accord de la Région Bretagne (séquences de formation remplacées par des périodes en entreprises plus importantes, temps de pratiques en ateliers plus nombreux...) ;
- l'individualisation complète du parcours avec autoformation, formation à distance.

La Région Bretagne peut accompagner les organismes de formation dans la conduite du changement occasionné par l'individualisation des parcours de formation.

Le chapitre 3 reviendra plus longuement sur l'ingénierie de la formation développée dans le PRS et ses conséquences pour les organismes de formation, mais il est d'ores et déjà possible de souligner que ce principe de base peut conduire à certaines difficultés dans sa mise en œuvre. Ces difficultés sont liées notamment aux publics concernés ou au calendrier des examens.

3.2. L'alternance

Les parcours de formation du PRS se déroulent obligatoirement alternativement en centre de formation et en entreprise⁵⁶.

Le Conseil régional ne fixe pas de durée minimale de stage à effectuer en entreprise⁵⁷, c'est l'organisme de formation qui la détermine en fonction des obligations éventuelles du référentiel d'examen. En effet, l'obtention de certaines certifications est conditionnée à un nombre d'heures de stage à réaliser en milieu professionnel (et fixé par un arrêté). D'une manière générale, les stages en entreprises représentent environ 1/3 du temps de formation.

⁵⁶ Sauf pour certaines formations maritimes.

⁵⁷ Le Conseil régional préconise une durée minimale de 140 heures, soit environ 4 semaines de stage.

Les stagiaires doivent trouver par eux-mêmes une entreprise pour les accueillir. Cela est considéré par les organismes de formation comme un apprentissage à la communication vers les milieux professionnels et une confrontation au marché de l'emploi. Toutefois, les stagiaires peuvent généralement s'appuyer sur un fichier d'entreprises dont dispose le centre de formation.

Le cahier des charges édité par le Conseil régional impose un suivi des stagiaires par l'organisme de formation lors de leur période en entreprise.

Préconisation n°1 –

Détailler dans le cadre du projet pédagogique du cahier des charges de l'appel d'offres du PRS, la notion de période en alternance : durée, contenu, évaluation.

4. La rémunération des stagiaires et les coûts de formation⁵⁸

4.1. La rémunération des stagiaires

Pour les stagiaires ne bénéficiant pas d'une indemnisation (Pôle emploi, Etat...), la Région peut attribuer **une rémunération** sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité fixées par l'Assemblée régionale et dans le respect des dispositions du Code du travail (cf. catalogue des formations du PRS)⁵⁹. Cette rémunération est **versée directement par la Région au bénéficiaire** (avant 2008 le traitement de la rémunération était délégué au CNASEA). Il est à noter que lors des auditions, des stagiaires ont regretté la lenteur des versements de cette rémunération.

En outre, en cas d'interruption de l'indemnisation par l'assurance chômage ou un autre régime d'indemnisation, la Région prend le relais en attribuant une rémunération, versée jusqu'à la fin de l'action de formation.

Le montant de cette rémunération **n'est pas fixé par les Conseils régionaux**, mais selon le décret n°88-368 du 15 avril 1988 modifié par décret N° 2002-1551 du 23 décembre 2002. Ce montant n'a pas été revalorisé depuis longtemps.

⁵⁸ Source : Projet de Budget primitif 2009, Mission III « Pour une formation de qualité tout au long de la vie permettant l'égalité des chances ».

⁵⁹ Une convention avec les Conseils généraux est en discussion pour que les individus considérés comme travailleurs pauvres puissent intégrer le PRS en recevant en complément le RSA (revenu de solidarité active).

La demande de rémunération s'effectue **auprès de l'organisme de formation** qui est le seul interlocuteur du stagiaire. Une fois le dossier constitué et contrôlé par l'organisme de formation, ce dernier transmet les informations *via* l'extranet de la Région.

Le montant de la rémunération varie **en fonction de la situation du stagiaire** à son entrée en formation. Il est forfaitaire pour tous les cas, à l'exception des personnes en situation de handicap justifiant d'une activité salariée antérieure. Cela peut être résumé dans le tableau suivant :

Tableau 9. Rémunération des stagiaires versée par le Conseil régional selon leur situation

Situation avant l'entrée en formation	Montant de rémunération
Personnes rémunérées sur la base d'une durée d'activité salariée antérieure suffisante	Forfait : 652,02 €
Personnes handicapées et rémunérées sur la base d'une durée d'activité salariée antérieure suffisante	Calcul sur la base du salaire antérieur, avec un plancher à 644,17 € et un plafond à 1932 €
Personnes rémunérées sur la base d'une activité non salariée dans les 3 ans précédents l'entrée en formation	Forfait : 708,59 €
Personnes rémunérées en fonction de leur situation personnelle (handicapé sans activité suffisante, mère de 3 enfants, veuve, parent isolé)	Forfait : 652,02 €
Personnes rémunérées en fonction de leur âge	Moins de 18 ans : forfait de 130,34 € De 18 à 20 ans : forfait de 310,39 € De 21 à 25 ans : forfait de 339,35 € 26 ans et plus : 401,09 €

Source : Conseil régional de Bretagne, *Projet de budget Primitif 2009*.

Préconisation n°2 –

Revaloriser les rémunérations des stagiaires et instaurer une progressivité de celles-ci afin d'éviter les effets de seuil. Cette mesure incombe à l'Etat.

Dans le cadre de l'application du régime public de rémunérations des stagiaires, ces derniers peuvent bénéficier d'une **prise en charge de leurs frais de transport et/ou d'hébergement**. En complément, la Région a décidé en 2007 d'y ajouter une **aide à la restauration**.

L'attribution des aides pour le transport et l'hébergement est fonction du statut du stagiaire et de la distance au lieu de formation. Pour les stagiaires rémunérés sur un critère lié à l'âge, cette aide être résumée par le tableau suivant :

Tableau 10. Montant de l'aide au transport et à l'hébergement en fonction des critères d'âge

Age	Distance	Indemnité mensuelle			
		Transport	Transport si hébergement	Hébergement	Cumul
Moins de 18 ans	De 0 à 15km	-	-	37,20 €	-
	Entre 15 et 50km	32,93 €	13,95 €	37,20 €	51,15 €
	Plus de 50km	32,93 €	24,85 €	37,20 €	62,05 €
18 ans et plus	De 0 à 15km	-	-	-	-
	Entre 15 et 50km	32,93 €	-	-	-
	Plus de 50km	32,93 €	-	81,41 €	pas de cumul

Source : Conseil régional de Bretagne, Projet de budget Primitif 2009.

Pour les stagiaires rémunérés sur un autre critère que l'âge, la demande de remboursement des frais de transport peut être prise en charge sous certaines conditions, mais s'effectue dans des proportions plus limitées.

L'aide à la restauration décidée par le Conseil régional de Bretagne est attribuée depuis septembre 2007 aux stagiaires dont la rémunération est inférieure ou égale à 1000 euros. Elle est forfaitaire et s'élève à 84 € par mois, soit 4 € par jour sur la base de 21 jours par mois. Elle est gérée par le Conseil régional et a fait l'objet de quelques remarques de la part des stagiaires auditionnés par le CESR de Bretagne qui trouvent son versement parfois trop tardif.

Préconisation n°3 –

Reconsidérer le montant des forfaits hébergement-transport actuels qui ne couvrent pas les frais réels des stagiaires, en introduisant une modularité en fonction de la distance et en supprimant le barème forfaitaire.

4.2. Les coûts de formation

L'organisme de formation peut demander une **contribution financière** aux stagiaires dans la mesure où celle-ci a été définie dans la proposition de formation transmise à la Région⁶⁰.

Le montant maximal de la contribution qui peut être demandé à un stagiaire est donné dans le tableau suivant :

Tableau 11. Contribution financière des stagiaires au financement des formations

Niveaux de formation	Montant maximum du coût de la formation à la charge du stagiaire
IV, V et VI	100 euros
III, II et I	200 euros

Le barème de la contribution financière demandée au stagiaire et la différenciation selon le niveau de formation sont inadaptées.

Préconisation n° 4 –

Moduler la contribution financière demandée aux stagiaires en fonction des ressources financières, voire l'annuler pour les personnes percevant les forfaits du Conseil régional. Le Conseil régional doit faire appliquer ces mesures de façon identique par tous les organismes de formation pour une égalité de traitement des stagiaires.

⁶⁰ Il est à noter que dans le cas de la création d'un service public régional de la formation, la gratuité s'appliquerait pour les formations faisant partie du périmètre de ce SPRF.

5. Les organismes de formation et les secteurs professionnels présents dans le PRS

5.1. Des formations concentrées sur certains secteurs professionnels

Comme indiqué précédemment, l'objectif du PRS est de **répondre aux besoins structurels** de l'économie bretonne. Il ne faudrait toutefois pas en déduire que les formations présentes dans le PRS représentent strictement la structure de l'économie bretonne. En effet, le PRS ne constitue qu'**un des outils de formation** proposé par les différents acteurs de la formation. Il convient de replacer le PRS dans le **cadre plus global de la formation tout au long de la vie** qui comprend la formation initiale (générale, technologique ou professionnelle) et la formation continue. De plus, certaines branches professionnelles choisissent de solliciter plus ou moins certaines voies de formation au détriment d'autres. Enfin, le PRS se concentre sur les secteurs où des **besoins en emploi** sont identifiés.

Ainsi, **les branches professionnelles les plus représentées** dans le PRS sont l'agriculture, l'animation, la pêche, le transport logistique, la métallurgie-plasturgie, et le bâtiment (voir le tableau n°6). Pour la pêche, ce choix est souvent stratégique. En effet, il est difficile dans ce secteur de se libérer pour suivre une formation continue en raison du manque de main d'œuvre et la solution parfois retenue est de quitter son emploi, plutôt que de solliciter une formation d'entreprise⁶¹.

En revanche, **le nombre d'actions proposées pour certaines branches** dans le PRS ne reflète pas leur poids dans l'économie bretonne⁶² : l'hôtellerie-restauration, l'agroalimentaire, les métiers transversaux (tertiaire, bureautique...). Cette moindre représentation de certains métiers peut s'expliquer par différents facteurs : des stratégies de branches (qui préfèrent solliciter d'autres dispositifs), une évaluation des besoins délicate (lorsqu'il n'existe pas de contrats d'objectifs emploi-formation ou que la branche est insuffisamment ou pas organisée au niveau régional⁶³).

Par ailleurs, le secteur des « emplois verts » et les formations liées au développement durable apparaissent également sous-représentés au vu des

⁶¹ Audition de M. Gérard PODEVIN, chercheur au CEREQ, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 8 juillet 2008.

⁶² Certaines formations sont également financées hors PRS, telles les formations sanitaires et sociales.

⁶³ C'est le cas notamment des métiers transversaux (secrétariat par exemple).

mutations de l'économie en cours ainsi que de la transformation des métiers et du développement de nouvelles compétences à prévoir dans ce domaine.⁶⁴

Tableau 12. Les formations par secteurs professionnels présentes dans le PRS 2008-2009.

Secteurs professionnels	Nombre d'heures de formations	Nombre de formations
Agriculture	55 031	37
Animation	37 740	30
Pêche -mer	29 076	39
Transport logistique	25 674	37
Métallurgie - plasturgie	25 454	26
Bâtiment	23 187	22
Aide à la personne	18 484	22
Commerce	18 479	18
Fonctions transversales de l'entreprise	16 229	13
Hôtellerie - Restauration	15 236	14
Arts, artisanat, communication, spectacle	8 108	9
Propreté	7 861	9
Industrie agroalimentaire	5 725	5
Automobile	5 031	8
Sécurité - Environnement	2 953	3
Informatique	2 750	2
Sécurité	1 715	2
Création d'entreprise	1 280	2
Tourisme	980	1
Travaux publics	805	1
Total	301 798	300

5.2. Des formations privilégiant les niveaux IV et V

Les formations proposées dans le cadre du PRS sont principalement des formations préparant aux niveaux IV (Bac professionnel par exemple) et V (CAP, BEP par exemple). Elles représentent 80% de l'offre totale, contre seulement 18% pour le niveau III (BTS, DUT) et 2% pour le niveau II (licence).

Cela correspond à l'ambition politique du PRS ; son objectif est moins d'assurer la promotion sociale de ceux qui possèdent déjà un certain niveau de qualification que de **donner une qualification aux demandeurs d'emplois les plus fragiles**. Le recours au PRS intervient souvent dans le cadre d'une réorientation professionnelle et concerne donc principalement l'acquisition d'un premier niveau de qualification.

⁶⁴ Voir particulièrement le rapport du CESR « Eco-activités et développement durable, des opportunités de croissance pour la Bretagne », juin 2009. Se reporter également aux préconisations n°9 et 11 infra, et au chapitre 3 dans lequel est soulignée la nécessité d'adopter une démarche prospective pour anticiper les évolutions socio-économiques et améliorer l'analyse des besoins en emploi et en qualification.

Tableau 13. Niveaux de formation préparés par le PRS 2008-2009

Niveaux de formation	Nombre de formations	Nombre d'heures de formation
Niveau II	4	4 825
Fonctions transversales de l'entreprise	3	3 600
Transports logistique	1	1 225
Niveau III	26	42 073
Agriculture	8	19 069
Arts, artisanat, communication, spectacle	3	4344
Commerce	2	2 646
Fonctions transversales de l'entreprise	4	5 256
Hôtellerie, restauration	1	1 232
Industrie agroalimentaire	2	1 995
Informatique	2	2 750
Métallurgie - Plasturgie	1	980
Pêche - Mer	1	1 197
Transport - Logistique	2	2 604
Niveau IV	79	87 465
Agriculture	16	21 401
Animation	20	24 132
Arts, artisanat, communication, spectacle	3	2 625
Automobile	7	4 101
Bâtiment	3	3 106
Commerce	6	6 140
Création d'entreprise	2	1 280
Fonctions transversales de l'entreprise	3	3 309
Hôtellerie restauration	2	2 814
Métallurgie, plasturgie	9	9 888
Pêche, mer	4	3 991
Tourisme	1	980
Transport logistique	3	3 698
Niveau V	112	111 672
Agriculture	14	14 541
Aide à la personne	15	13 249
Animation	4	5 356
Arts, artisanat, communication, spectacle	3	3 659
Automobile	1	1 000
Bâtiment	16	16 908
Commerce	7	7 738
Fonctions transversales de l'entreprise	1	1 155
Hôtellerie, restauration	11	11 190
Industrie agroalimentaire	3	3 730
Métallurgie, plasturgie	15	13 361
Pêche, mer	13	11 132
Propreté	7	6 938
Sécurité	2	1 715
Sécurité - environnement	3	2 953
Transport logistique	30	17 572
Travaux publics	1	805
Niveau Vbis	1	575
Transport logistique	1	575

Préconisation n°5 –

Offrir dans le catalogue du PRS davantage de formations de niveaux II et III, sans que cela se fasse au détriment des autres formations de niveaux inférieurs. Cela permettrait de répondre au bon niveau de qualification des jeunes issus de formation initiale en Bretagne, à l'élévation de la qualification des emplois, mais aussi de poursuivre un objectif de promotion sociale.

5.3. Une concentration de l'offre de formation sur quelques organismes de formation

On constate une **concentration de l'offre de formation** entre quelques organismes, puisque les **cinq premiers concentrent presque 50%** du marché (cf tableau n°8). Le réseau des Greta arrive largement en tête puisqu'il dispense un peu plus de 20% des formations présentes dans le PRS. Le CLPS propose un peu moins de 10% des formations⁶⁵. Les CFA-CFPPA et les CCI en dispensent entre 5 et 7%.

Ce poids particulièrement important du réseau des GRETA peut s'expliquer de différentes façons :

Une bonne couverture territoriale. En Bretagne, on compte quatre GRETA regroupant 260 établissements. Or les lots du PRS étant ciblés sur des territoires, cela favorise les organismes qui disposent de la meilleure couverture géographique.

Une vocation à préparer à tous les diplômes l'Éducation Nationale du CAP au BTS.

L'offre AFPA n'est pas intégrée au PRS, mais traitée séparément, ce qui accentue donc la part des GRETA dans le PRS.

En outre, certains organismes de formation choisissent délibérément de ne pas répondre au PRS et choisissent d'autres dispositifs (contrat de professionnalisation par exemple).

Il est à noter qu'il existe parfois des lots dits « infructueux ». Ce sont des lots qui ne trouvent pas de réponse lors des appels d'offres. Ils sont peu nombreux, 20 à 30 par an. Ces cas sont rencontrés généralement pour les lots attribués dans des territoires ruraux. Dans ces circonstances, le Conseil régional relance un appel d'offres en élargissant le zonage.

⁶⁵ Le PRS représente environ 15% de l'offre de formation du CLPS.

Dans certaines régions, telle Rhône-Alpes, la concurrence est plus exacerbée entre les organismes de formation⁶⁶. Dans cette région, 10 organismes de formation se partagent 25% du programme de formation qualifiant. Le réseau des GRETA y est également le principal formateur (16% de l'offre).

Préconisation n°6 –

Mettre à la disposition des organismes de formation un soutien administratif du Conseil régional pour la constitution et le suivi des dossiers des stagiaires.

5.4. Le poids relativement peu important des universités

Il est à noter le poids relativement peu important des universités. Cela s'explique par les niveaux de qualification visés qui ne dépendent traditionnellement pas de l'enseignement supérieur (niveaux IV et V) et par le dispositif administratif et technique du PRS qui est très difficilement conciliable avec le fonctionnement universitaire⁶⁷. Plusieurs raisons conduisent à cette incompatibilité de fonctionnement technique et administratif :

- le mode de fonctionnement entre le pédagogique et l'administratif est très cloisonné au sein de l'Université,
- les règles comptables de l'université sont très difficilement compatibles avec les demandes du Conseil régional,
- le nombre de personnes impliquées dans le PRS pour les licences professionnelles (services administratifs sur plusieurs sites, Centres de Gestion sur quatre départements, équipes pédagogiques composées d'enseignants-chercheurs et de professionnels) constituent une forte valeur ajoutée, mais rendent complexes la centralisation et le retour des informations pour le bilan au Conseil régional.

⁶⁶ Audition de Mme Anne-Marie ECHE et de M. Christophe NICOLAS, chargés de mission « Qualification et développement des compétences », à la direction de l'emploi et de la formation continue au Conseil régional Rhône-Alpes, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 21 avril 2009.

⁶⁷ Audition de M. Jean-Marie FILLOQUE, Président du réseau de formations continues universitaires, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 9 décembre 2008.

Tableau 14. Répartition des formations par organismes pour le PRS 2008-2009

Organismes de formation	Nombre de formations		Nombre d'heures de formation	
		En %		En %
Greta Armorique, Brest Landerneau, Centre Bretagne, des Côtes d'Armor, du Golf, Est Bretagne, Lorient Quimperlé, Quimper et Cornouaille (22,29,35,56)	55	21,7%	54 382	21,3%
CLPS (22,29,35,56)	24	9,4%	21 078	8,3%
CFPPA - CFA - Pontivy, Caulnes, Guingamp, Kerliver Hanvec, Rennes-Le Rheu (22,29,35,56)	19	7,5%	22 513	8,8%
CCI Brest, Fougères, Morbihan, Morlaix, St Malo	13	5,1%	14 606	5,7%
ECF Mégret Julaud (35), Roudaut-Landivisiau (29)	11	4,3%	5 769	2,3%
DIAFOR (22,29,35,56)	10	3,9%	8 930	3,5%
Centre Européen Formation continue maritime (22,29, 35, 56)	8	3,1%	5 284	2,1%
AFT Formation Continue (29,35,56)	7	2,8%	3 430	1,3%
CREPS Dinard Bretagne (35)	7	2,8%	6 954	2,7%
IBEP (29,35,56)	7	2,8%	8 158	3,2%
AREP COB, Fougères, St Ivy (35,56)	5	2,0%	6 500	2,6%
CPSA Combourg (35)	5	2,0%	6 835	2,7%
Chambre d'agriculture (22, 56)	4	1,6%	5 154	2,0%
IREO Lesneven (56)	4	1,6%	5 084	2,0%
Agr'équip (35)	3	1,2%	2 660	1,0%
Ateliers de l'enfer FRCPM (29)	3	1,2%	3 624	1,4%
Ecole Nationale de voile (56)	3	1,2%	3 280	1,3%
Groupement Solidaire AREP Petite Enfance (22), Buroscope (35,29) - Initiatives F° (29), Gretas Armorique-Golfe (29)	3	1,2%	2 925	1,1%
IPSSA (35)	3	1,2%	3 614	1,4%
Klaxon rouge (29)	3	1,2%	2 590	1,0%
Promotrans (22)	3	1,2%	1 421	0,6%
Promotrans Bruz (35)	3	1,2%	1 400	0,5%
Université Bretagne Occidentale (29), Rennes II (35)	3	1,2%	3 600	1,4%
ADPS Finistère (29)	2	0,8%	2 770	1,1%
AFG Kerplouz (56)	2	0,8%	2 346	0,9%
Agrocampus Rennes (35)	2	0,8%	2 335	0,9%
Association Jean-Baptiste Le Taillandier – AREP Fougères (35)	2	0,8%	1 561	0,6%
Buroscope (35)	2	0,8%	2 444	1,0%
CEMA (29)	2	0,8%	2 550	1,0%
CFPC La Lande du Breil (35)	2	0,8%	2 310	0,9%
Ecole Tane de Bijouterie et Orfèvrerie (56)	2	0,8%	2 466	1,0%
Fodé Ouest (56)	2	0,8%	2 310	0,9%
Initiatives Formation (29)	2	0,8%	2 020	0,8%
Maison Familiale Forêt et Environnement (56)	2	0,8%	2 630	1,0%
NEB Formations (29)	2	0,8%	2 040	0,8%
St Ilan Florilan (22)	2	0,8%	1 915	0,8%
Agrotech Formations (29)	1	0,4%	1 235	0,5%

Organismes de formation	Nombre de formations		Nombre d'heures de formation	
		En %		En %
Antémys (35)	1	0,4%	1 106	0,4%
Association Les Glénans (22,29,56)	1	0,4%	1 365	0,5%
CEMEA (29)	1	0,4%	1 713	0,7%
Centre Canin (29)	1	0,4%	635	0,2%
Centre de formation Denis Le Gacque	1	0,4%	669	0,3%
CIFAC (22)	1	0,4%	575	0,2%
CRIFAC (56)	1	0,4%	1 137	0,4%
Ecole Supérieure Logistique Industrielle (35)	1	0,4%	1 225	0,5%
ESRA Bretagne (35)	1	0,4%	1 064	0,4%
Fenicat (35)	1	0,4%	1 645	0,6%
GEYSER (35)	1	0,4%	708	0,3%
IFTIM Collectivités (35)	1	0,4%	1 309	0,5%
Institut nautique Bretagne (29)	1	0,4%	840	0,3%
Institut régional Sport Santé (49)	1	0,4%	1 282	0,5%
MFR Plabennec (29)	1	0,4%	1 097	0,4%
MFR St Grégoire (35)	1	0,4%	1 120	0,4%
UCPA (29)	1	0,4%	1 680	0,7%
UFCV-CRFA (35)	1	0,4%	1 713	0,7%
Zoopole Développement (22)	1	0,4%	760	0,3%
Adalea (22)	1	0,4%	630	0,2%
Total	254	100%	254 892	100%

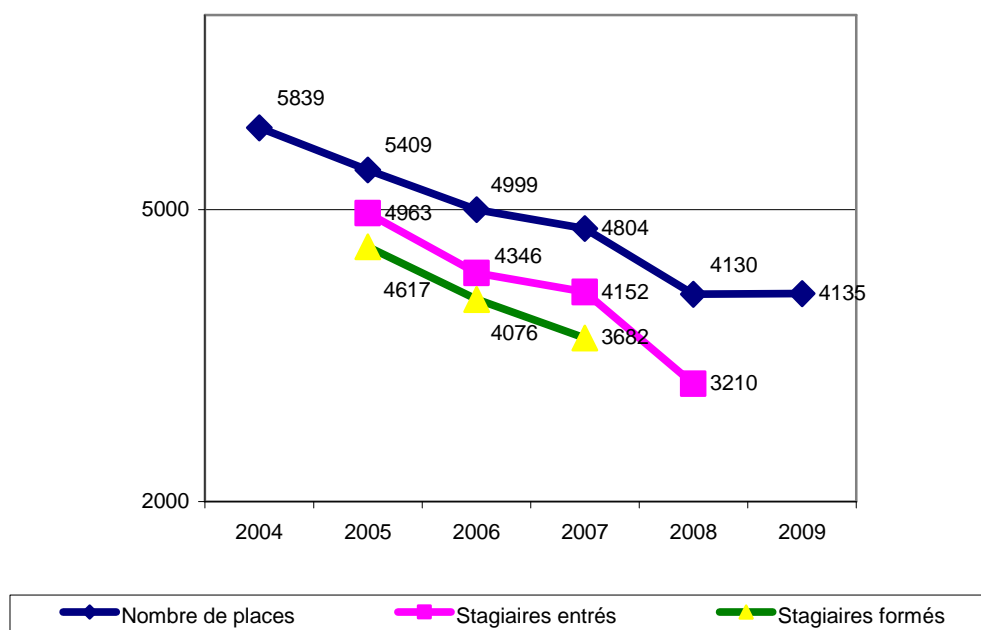
6. Une programmation régionale en baisse

Depuis 5 ans, le nombre de places offertes dans le cadre du PRS est en baisse (graphique n°6). Cela peut s'expliquer au moins de deux manières :

La conjoncture économique. En effet, les demandes de formations individuelles (hors formation des salariés en entreprise) ont tendance à baisser lorsque la conjoncture est favorable. Cela s'explique logiquement par la concurrence de l'emploi. Comme le montre le graphique n°7, la situation sur le marché de l'emploi a été plutôt favorable entre 2005 et 2008, avec une baisse du nombre de demandeurs d'emploi. Le calibrage du PRS a donc été revu à la baisse pour être en phase avec cette tendance. Toutefois, la crise économique actuelle entraînera certainement une augmentation des demandes de places en formation.

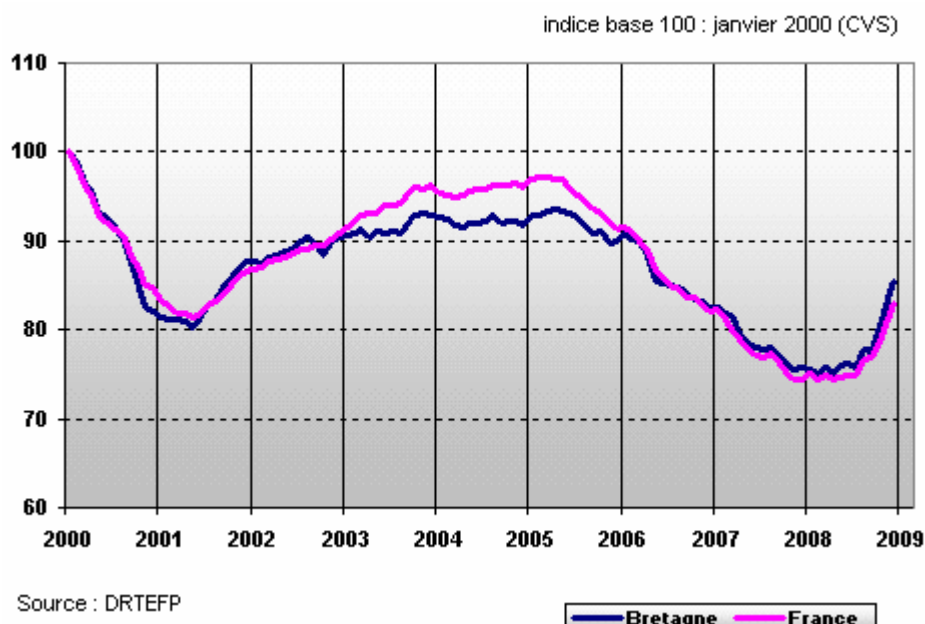
Un **effet compensateur avec les effectifs du Dispositif régional d'insertion professionnelle (DRIP)**. En effet, le Conseil régional a constaté une demande de plus en plus importante, sur le DRIP, des demandeurs d'emploi les plus en difficulté, qui ne sont pas en capacité d'intégrer directement un dispositif qualifiant tel que le PRS. Ils ont besoin de rejoindre un dispositif pré-qualifiant, tel le DRIP qui a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des demandeurs d'emploi en difficulté. Celui-ci s'articule autour de quatre prestations (cf chapitre 1) et d'une recherche action (trajectoire).

Graphique 6. Évolution du nombre de places pour le PRS entre 2004 et 2009



Source : Conseil régional de Bretagne, 2009.

Graphique 7. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1*



* personnes sans emploi immédiatement disponibles et à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein.

7. Le profil des stagiaires du PRS

D'après les derniers chiffres à la disposition du Conseil régional, sur 4163 personnes formées en 2006, on observait :

36% de femmes,

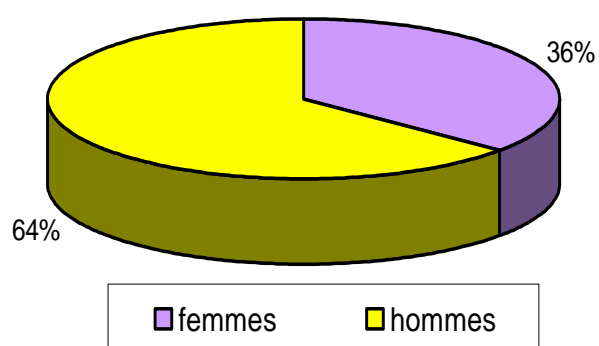
64% d'hommes,

40% de moins de 26 ans,

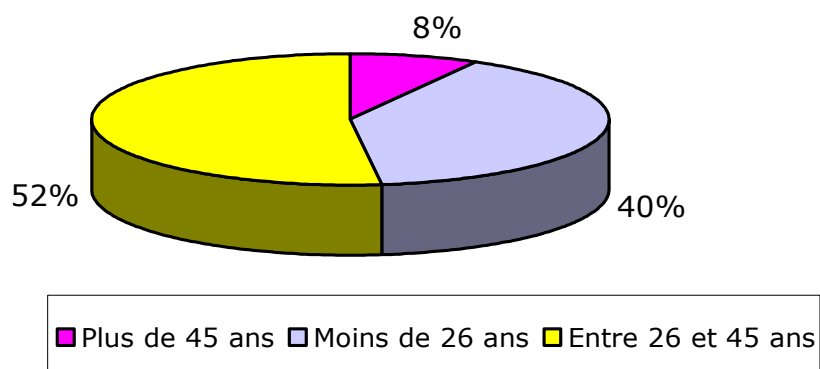
8% de plus de 45 ans.

Ces chiffres sont stables ces dernières années.

Graphique 8. Profil par genre des bénéficiaires du PRS en 2006



Graphique 9. Profil par âge des bénéficiaires du PRS



Il est intéressant de noter que **ces chiffres ne correspondent pas au profil des demandeurs d'emploi sur le marché du travail** en Bretagne. Les femmes y sont sous-représentées et les jeunes, à l'inverse, sur-représentés.

Si les femmes ont tendance à davantage s'interroger sur leur avenir, à solliciter des bilans de compétences, elles demeurent toutefois relativement **peu nombreuses** par rapport au public masculin, **à solliciter des formations**. Ce constat s'explique par leur moins grande mobilité et des contraintes liées à la garde d'enfants. D'après une enquête réalisée par le GREF Bretagne, la distance médiane pour se former est de 34 km⁶⁸. Celle-ci est toutefois très variable selon les territoires et la spécialité de la formation suivie. Pour les femmes issues de certains territoires (pays du centre Bretagne, pays de Ploërmel) et souhaitant suivre certaines formations, **les contraintes de mobilité** peuvent être fortes. Une étude récente du CEREQ⁶⁹, montre que si la présence d'enfants de moins de 6 ans s'avère sans effet sur la probabilité d'accès à la formation des hommes, elle s'accompagne d'une baisse de 30% de la probabilité d'accès des femmes. Les mères de jeunes enfants sont contraintes par des emplois du temps professionnels et domestiques qui limitent leur disponibilité. En outre, **les métiers proposés dans le cadre du PRS sont probablement traditionnellement davantage exercés par des hommes**.

Les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans sont également sous-représentés. Les explications sont de natures diverses : psychologiques, sociales, familiales... En effet, au-delà de 45 ans, il n'est pas toujours aisé de reprendre une formation, en raison notamment des rythmes pédagogiques assez lourds à suivre, du positionnement familial que cela implique (par rapport à ses propres enfants), de la crainte de l'échec etc. En outre, passés 45 ans, les prescripteurs sont sans doute moins enclins à proposer cette voie aux demandeurs d'emploi.

⁶⁸ Audition de M. Hervé GREUGNY, directeur du GREF et de M. Christophe LEROY, chargé d'études au GREF, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 8 avril 2008.

⁶⁹ « Concilier vie familiale et formation continue, une affaire de femmes », revue *Bref* du CEREQ, n°262, mars 2009.

Deuxième partie

Analyse du Programme régional des stages : de son élaboration à l'entrée sur le marché du travail des stagiaires

Chapitre 3

L'analyse des besoins en qualification et la procédure d'appel d'offres vers les organismes de formation

1.	Le calendrier de la concertation et de la validation du PRS	77
2.	L'évaluation des besoins en emploi et en qualification	79
2.1.	La mise en place d'une nouvelle stratégie par le Conseil régional de Bretagne	79
2.1.1.	Le document de synthèse régionale des besoins en qualification	79
2.1.2.	Les arbres de décision	81
2.1.3.	Le document d'orientation interdispositifs	81
2.2.	Comment améliorer l'analyse des besoins en qualification?	82
2.2.1.	Finaliser le processus de décentralisation de la formation professionnelle continue au profit des Régions	83
2.2.2.	Adopter une démarche prospective pour anticiper les évolutions socio économiques	85
2.2.3.	Rapprocher la demande économique et la demande sociale	88
2.2.4.	Renforcer la concertation avec les branches	89
2.2.5.	Renforcer les liens entre la direction de la formation et les autres directions au sein du Conseil régional	91
2.2.6.	Instaurer plus de souplesse dans le fonctionnement du marché de la formation	92
3.	De l'appel à projet à l'appel d'offres	93
3.1.	Le point de vue des organismes de formation	93
3.2.	Qu'en est-il d'un Service public régional de la formation professionnelle continue (SPRF) ?	96

Afin de se mettre en conformité avec le droit européen, les modalités de contractualisation avec les organismes de formation ont fortement évolué ces cinq dernières années. Elles ont entraîné une modification de la stratégie du Conseil régional quant à l'évaluation des besoins en emploi et en qualification.

1. Le calendrier de la concertation et de la validation du PRS

L'élaboration du PRS s'effectue en plusieurs étapes en concertation avec différents acteurs. En effet, le PRS n'est pas construit de façon isolée, mais **en tentant de prendre en compte les autres voies de formation** (formation initiale générale, apprentissage, formation continue), relevant pour certains d'autres acteurs que le Conseil régional (Rectorat, Pôle emploi, partenaires sociaux...).

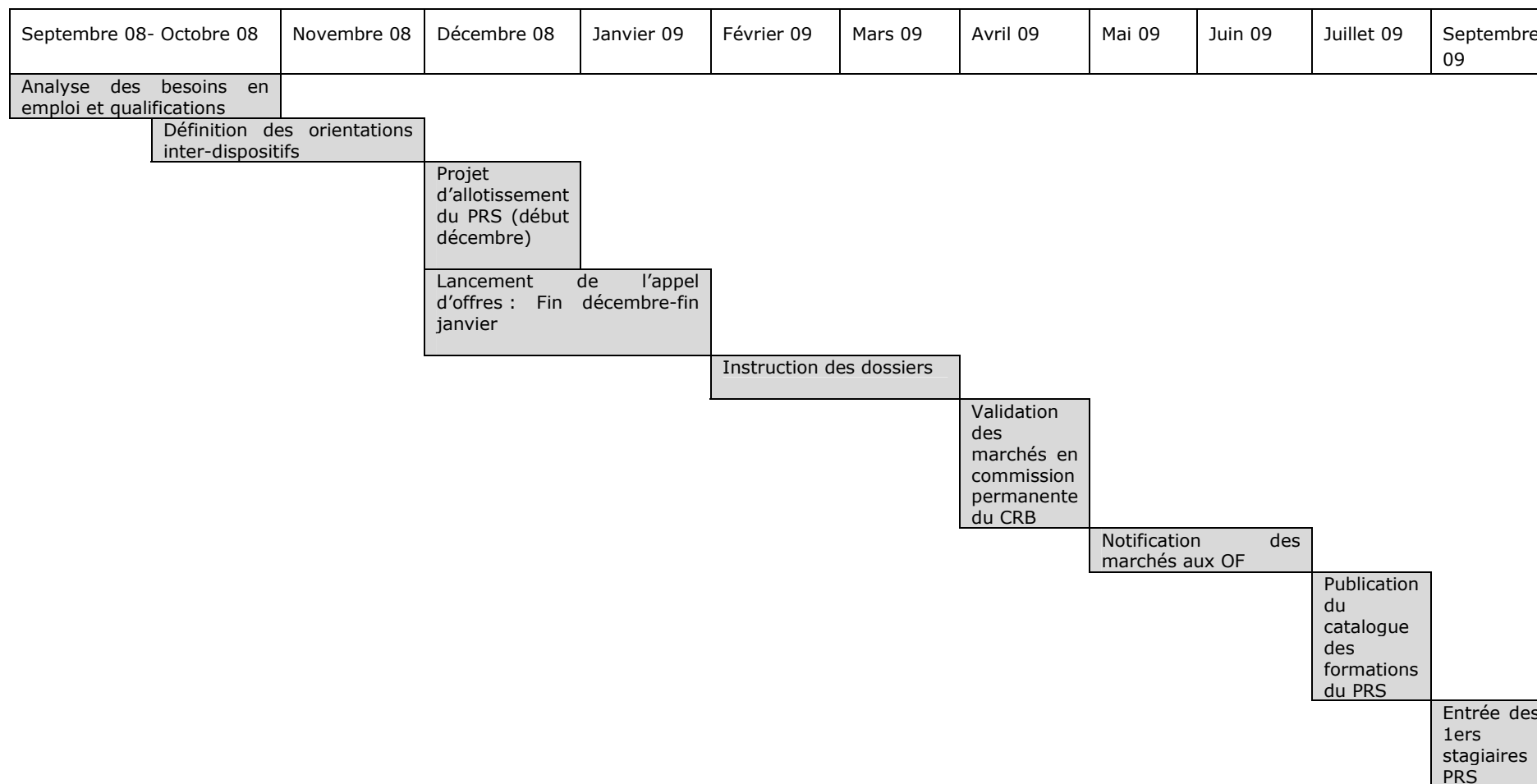
Cette démarche mise en place depuis 2 ans se compose de trois étapes⁷⁰ :

- Une analyse des besoins en emploi et en qualification comprenant un volet territorial (par pays) et un volet régional (synthèse régionale).
- Un document d'orientation interdispositifs (pas uniquement ceux du Conseil régional) retraçant les orientations souhaitées pour l'évolution des formations par dispositifs et par domaine.
- Une ventilation des places en formation par dispositif du Conseil régional.

La chronologie de ces étapes peut être résumée par le schéma n°1 pour la programmation 2009-2010 du PRS.

⁷⁰ Réunion du CCREFP le 26 juin 2008.

Schéma 1. Calendrier de l'élaboration du programme régional des stages 2009-2010



Lors de ces étapes, différentes instances sont consultées : partenaires des Maisons de la formation professionnelle, la commission emploi-formation du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), les autorités académiques ou autres ministères. La Commission formation du Conseil régional de Bretagne valide les différents documents et propositions.

Entre l'analyse des besoins et la sortie des tous premiers stagiaires du PRS, il s'écoule **au minimum 18 mois**.

2. L'évaluation des besoins en emploi et en qualification

2.1. La mise en place d'une nouvelle stratégie par le Conseil régional de Bretagne

Cette stratégie a fortement évolué ces dernières années, notamment sous la pression du passage d'une **procédure d'appel à projets à une procédure d'appel d'offres** en 2004⁷¹, mais aussi de la mise en place de la **Stratégie Régionale Emploi Formation (SREF)**. Cela a conduit le Conseil régional de Bretagne à mieux évaluer les besoins en termes d'emploi et de qualification. Il s'appuie pour cela principalement sur les Maisons de la formation professionnelles et les travaux du GREF. En outre, il a affiché l'ambition d'essayer de **mieux coordonner l'offre de formation sur le territoire** avec les autres financeurs. Cette volonté de mieux cerner les besoins territoriaux et sectoriels et d'associer les autres financeurs se concrétise par la production de différents outils d'analyse :

- un document de synthèse régionale des besoins en qualification,
- des arbres de décision,
- un document d'orientation interdispositifs.

2.1.1. Le document de synthèse régionale des besoins en qualification

Ce document est réalisé depuis 2007 (voir un exemple en annexe 5). Il s'inscrit dans le cadre de la démarche initiée par la SREF qui a pour objectif d'apporter une vision globale sur les besoins en qualification (de la compétence ou non du Conseil régional).

⁷¹ Suite à cette procédure, c'est désormais le Conseil régional qui détermine les besoins en qualifications sur les territoires. Ce ne sont plus les organismes de formation qui effectuent des propositions.

Cette synthèse régionale est élaborée à partir de travaux menés au niveau **régional** et **territorial**, associant les branches professionnelles et les acteurs de l'emploi-formation (notamment les Maisons de la formation professionnelle).

L'analyse régionale est organisée par grand secteur économique : Agriculture, bâtiment, commerce et distribution, industries agroalimentaires, métallurgie-industrie, nautisme, pêche, propreté, sanitaire et social, spectacle-métiers d'art, tertiaire, tourisme-hôtellerie-restauration, transport-logistique. Pour chaque secteur sont détaillés la structure et l'évolution des emplois, l'état du marché du travail, les besoins en emploi et en qualification.

Cette analyse régionale a fait l'objet d'une concertation dans le cadre des **contrats d'objectifs emploi-formation** signés par les secteurs professionnels avec l'Etat et la Région. Ces contrats, qui ont évolués depuis 2007 avec la mise en place de la SREF et de la Stratégie régionale de développement économique (SRDE), ont pour ambition d' « *Observer et analyser le marché de l'emploi du secteur d'activité pour agir et anticiper, accompagner et anticiper les évolutions notamment au regard des besoins en emploi et qualification, sécuriser les parcours de formation et les trajectoires professionnelles et contribuer à l'attractivité du secteur* ». Par conséquent, ils sont désormais plus opérationnels, puisqu'un plan d'actions décliné en fiches actions est élaboré. Ces fiches actions fixent les objectifs, les moyens mobilisés, des indicateurs d'évaluation et le calendrier de réalisation. Actuellement, six contrats d'objectifs ont été signés avec les secteurs suivants : Métallurgie, bâtiment (voir annexe 6), travaux publics, propreté et services associés, nautisme, pêche et culture marine. Fin 2009, trois nouveaux contrats devraient être négociés dans les secteurs de l'agriculture, le transport et le spectacle vivant.

Les données statistiques utilisées pour établir ce diagnostic régional sont issues des secteurs professionnels (qui possèdent parfois des observatoires régionaux), des autres directions du Conseil régional (développement économique), mais aussi les études menées par le GREF.

L'analyse territoriale est conduite au sein des **Maisons de la Formation professionnelle** (MFP) présentes au sein des pays. Pour cela, elle s'appuie sur les tableaux de bord emploi-formation par pays réalisés par le GREF et des analyses sectorielles produites à partir de données locales issues des acteurs économiques et institutionnels des territoires. Les MFP choisissent également un certain nombre de secteurs qui feront l'objet d'une analyse particulière.

Ces analyses sont centrées sur des données issues des territoires. Toutefois, depuis 2008, une première approche a été initiée pour **appréhender la demande sociale** en termes de pré-qualification en se rapprochant des principaux partenaires de l'AIOA (Accueil, information, orientation, accompagnement).

2.1.2. Les arbres de décision

Les arbres de décisions ont été conçus « afin de faciliter la prise de décision en matière d'évolution de l'offre de formation existante. Ils permettent de faire le lien entre les résultats de l'analyse des besoins et l'offre de formation existante dans son intégralité (formation initiale et continue)».

Ces fiches sont réalisées par secteur et comportent trois types d'informations⁷² (voir exemple en annexe 7) :

- **Une information sur les besoins en qualification** : les besoins régionaux et territoriaux sont recensés. Les besoins régionaux sont déterminés après enquête auprès des secteurs professionnels. Les besoins territoriaux émanent des remontées réalisées auprès des Maisons de la formation professionnelle.
- **Une information sur les publics potentiels**. Le public est classé en trois catégories : le public jeune relevant de la formation initiale (sous statut scolaire et apprentissage), le public demandeur d'emploi (jeunes et adultes) relevant de la formation continue, les actifs en emploi relevant de la formation continue au titre du contrat de professionnalisation et du congé individuel de formation. Pour chaque public, des indicateurs régionaux voire par pays sont fournis (flux de formés en formation initiale, taux d'attractivité du domaine de formation), taux de chômage régional, nombre d'actifs salariés et non salariés travaillant dans le secteur professionnel).
- **Une information sur les dispositifs de formation** : cette partie présente le poids relatif des différents dispositifs de formation en précisant les autorités compétentes, les taux de remplissage (uniquement pour les formations sous statut scolaire, apprentissage et du PRS) et les formations existantes.

2.1.3. Le document d'orientation interdispositifs

Ce document est élaboré dans une logique interdispositifs, c'est-à-dire en prenant en compte les **autres filières de formation**, même celles ne relevant pas de la compétence du Conseil régional ou en compétence partagée avec ce dernier (voir exemple en annexe 8). Il synthétise les orientations retenues en matière de réponse à la demande de formation. Le document d'orientation 2009 a analysé les orientations pour 19 domaines de formation : Bâtiment, Travaux publics, Agriculture, Pêche, Travail du bois, Structures métalliques, Travail des métaux, Fonderie, Mécaniques, automatismes, maintenance, Electricité, électrotechnique, Agroalimentaire, Transport logistique, conduite d'engins,

⁷² Source : Direction des Solidarités et de la formation tout au long de la vie – Service développement des formations – Conseil régional de Bretagne.

Sanitaire et social, Tertiaire, Hôtellerie, restauration, Métiers de bouche, Animation socio-culturelle et sportive, Commerce, Propreté, Soins personnels, Métiers d'arts, Arts appliqués.

L'originalité de la démarche du Conseil régional de Rhône-Alpes⁷³

Le Conseil régional Rhône-Alpes a développé depuis 6 ans une démarche originale quant à l'élaboration de son offre de formation. En effet, lors du passage à une procédure de marchés publics, un **partenariat** a été mis en place entre le Conseil régional, Pôle Emploi (et avant sa création les deux Assedic coexistant sur le territoire) et l'Agefiph. Ce partenariat est formalisé par la signature d'une « **convention de groupement** ».

Ainsi, l'ensemble de la préparation de la commande se fait selon une organisation commune :

- **élaboration collective d'un cahier des charges** pour l'achat de formation (présentation commune des besoins et des attentes dans le dossier de consultation),
- **commission d'appel d'offres (CAO) unique** (réunissant les trois partenaires, mais présidée par la Région) pour attribuer les marchés.

En revanche, chaque commanditaire notifie les marchés et en pilote ensuite l'exécution selon ses propres modalités techniques.

Un des avantages est d'avoir une seule offre de formation. Elle apporte **plus de lisibilité** pour l'ensemble des acteurs, et permet une **réelle simplification** puisqu'une seule consultation permet de couvrir l'ensemble des besoins.

De plus, au travers de ce partenariat, les trois acteurs de l'offre de formation ont pu partager leurs expériences et leurs compétences. Par exemple, Pôle emploi et l'AGEFIPH ont pu profiter de la maîtrise par la Région de l'ingénierie de la formation, tandis qu'à l'inverse, la Région a pu prendre connaissance des retours critiques sur les effets de la formation (par exemple, en ce qui concerne le retour ou l'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation) que Pôle emploi a pu lui faire remonter. Un des avantages est également une meilleure connaissance par Pôle emploi des actions de formation de la Région et donc une meilleure prescription.

2.2. Comment améliorer l'analyse des besoins en qualification?

La mise en place de la SREF et le passage à une procédure d'appel d'offres ont conduit le Conseil régional à mettre en place de nouvelles méthodes d'analyse des besoins en qualification. Toutefois, lors de cet exercice, il doit faire face à quelques difficultés liées à différents facteurs : les ambiguïtés quant au pilotage de la politique de formation sur le territoire, les difficultés à anticiper les évolutions économiques et à cerner les attentes des demandeurs d'emplois, les obstacles à la mobilisation des branches sur les territoires.

⁷³ Audition de Mme Anne-Marie ECHE et de M. Christophe NICOLAS, chargés de mission « Qualification et développement des compétences », à la direction de l'emploi et de la formation continue au Conseil régional Rhône-Alpes, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 21 avril 2009.

Pour améliorer cette analyse des besoins en qualification sur le territoire et proposer les formations adéquates, différentes conditions semblent donc devoir être réunies.

2.2.1. Finaliser le processus de décentralisation de la formation professionnelle continue au profit des Régions

Depuis la Loi de décentralisation du 7 janvier 1983, les Régions se sont vu confier des responsabilités importantes en termes de formation professionnelle continue.

La clause de **compétence générale** des Régions, acquise par la Loi Libertés et responsabilité locales du 13 août 2004, si elle leur confère la possibilité d'intervenir sur tous les publics (y compris les salariés), ne signifie pas une **compétence exclusive** des Régions.

Concernant les demandeurs d'emploi, jusqu'à présent, la programmation et les actions de formation continue des demandeurs d'emploi étaient **partagées selon une logique de statut**. Avant la constitution de Pôle emploi début 2009, l'Assedic prenait en charge les chômeurs indemnisés sur des actions destinées à répondre aux besoins immédiats des entreprises ; l'Etat conservait (et conserve) les actions en direction des publics les plus en difficultés (détenus, réfugiés, personnes en situation d'illettrisme, personnes handicapées), mais aussi les militaires en reconversion et les français établis hors de France ; les Régions, tout public demandeur d'emploi. Suite à la fusion ANPE-Assedic, l'objectif de Pôle emploi est de s'occuper de tous les demandeurs d'emploi. Toutefois, son budget étant constant, on peut s'interroger sur sa capacité à le faire.

On observe ainsi un enchevêtrement des responsabilités des différents acteurs de la formation (Etat, Région, autres collectivités, partenaires sociaux)⁷⁴. Cet enchevêtrement peut être la source de difficultés. En effet, comment bien appréhender les besoins des publics sur lesquels la Région n'a pas l'entière responsabilité ? Par exemple, les personnes sortant de formation initiale prématurément (de la compétence donc des autorités académiques tant qu'elles sont scolarisées) et qui dépendront par la suite des Missions Locales constituent des publics difficiles à appréhender.

Cet enchevêtrement des responsabilités supposerait donc une concertation et un travail commun entre les différents acteurs de la formation pour optimiser leur réponse aux besoins des entreprises et des individus. Or, on observe que les programmations des différentes actions proposées obéissent à des procédures

⁷⁴ Voir à ce propos la contribution de l'ACESRF au 4^{ème} congrès de l'Association des régions de France les 4 et 5 décembre 2008 à Caen, intitulée « La gouvernance régionale de la formation professionnelle ».

et des temporalités différentes, ce qui peut entraîner des **incohérences, voire une concurrence entre les dispositifs**⁷⁵. Si des outils de planification et de gouvernance existent, leur efficacité est très variable selon les régions.

Ainsi, le PRDFP (Plan régional de développement de la formation professionnelle) instauré par la Loi de démocratie de proximité en 2002, donne au Conseil régional pour objet de **définir une programmation à moyen terme** des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de **favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation**. Dans les faits, le PRDFP reste un outil trop général⁷⁶. En Région Bretagne, il est inclus dans la SREF. Même si son élaboration a donné lieu à une large concertation à travers la mise en place de forums d'échange et de nombreuses réunions de travail du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), **il se heurte au fait qu'il n'a pas valeur d'engagement pour les acteurs concernés**. C'est d'ailleurs une des préconisations du Rapport du Sénat de juillet 2007⁷⁷ qui propose qu'il soit prescriptif. Ce caractère prescriptif fait toutefois l'objet de controverses.

Un outil de coordination a également été mis en place à l'échelle régionale par la Loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002, le **Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle** (CCREFP)⁷⁸, co-présidé par la Région et l'Etat. Ses missions sont définies de la façon suivante : « favoriser la concertation entre les différents acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques ». Le CCREFP est organisé et assume ces missions de façon très diverse selon les Régions. Dans certaines régions, ils remplissent leur mission de concertation et de coordination des politiques, voire de co-construction. Dans d'autres, ces missions ont plus de difficultés à être assurées et sont dispersées dans d'autres instances : comités de pilotage du PRDF, CESR, GIP (GREF en Bretagne) etc...⁷⁹ En Bretagne, le CCREFP se réunit en session plénière et en réunions de commissions : commission emploi-formation, commission formation par alternance et commission évaluation. On peut estimer qu'il fait partie des CCREFP qui fonctionnent de façon satisfaisante et où la concertation s'opère de façon constructive. La démarche d'analyse des besoins y est présentée de façon exhaustive, ainsi que les réponses en termes de formation également grâce au document interdispositifs (cf 1.2.1).

⁷⁵ « L'ambition des Régions pour un service public régional de la formation professionnelle : Bilan et perspectives », décembre 2008, Cabinet MENSIA.

⁷⁶ Contribution de l'ACESRF au 4^{ème} congrès de l'Association des régions de France les 4 et 5 décembre 2008 à Caen, intitulée « La gouvernance régionale de la formation professionnelle ».

⁷⁷ « Formation professionnelle : le droit de savoir », Rapport d'information n°365 de M. Bernard SEILLER.

⁷⁸ Voir annexe 1 pour plus d'informations.

⁷⁹ « Etat des lieux des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle : des textes aux réalités régionales », Conseil national de la formation tout au long de la vie, octobre 2008.

Préconisation n°7 –

Le Plan régional de développement de la formation professionnelle devrait être prescriptif pour tous les acteurs associés à son élaboration (Etat, collectivités territoriales, partenaires sociaux).

Préconisation n°8 –

Prendre en compte dans le PRS la complémentarité de l'offre de formation des régions limitrophes et favoriser la coopération interrégionale pour l'ouverture de formations qui ne trouvent pas un public suffisant dans une seule région, notamment pour les niveaux II et III.

2.2.2. Adopter une démarche prospective pour anticiper les évolutions socio économiques⁸⁰

Mettre en place une politique de formation qui prenne en compte les besoins économiques des entreprises et la demande sociale des individus nécessite « d'avoir une connaissance fine et fiable du fonctionnement des métiers et des mobilités professionnelles sur le territoire »⁸¹.

Les **OREF** (Observatoires régionaux emploi-formation) ou les **CARIF** (Centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation) ont fait progresser les connaissances dans ce domaine. En Bretagne, le **GREF** (qui assure ces fonctions) réalise de nombreuses études détaillées sur la relation emploi-formation, notamment en éditant des tableaux de bord emploi-formation par pays ou des enquêtes sur les trajectoires professionnelles des stagiaires de la formation continue. Toutefois, ces études se heurtent à des difficultés liées à la mobilisation des données statistiques locales. Celles-ci ne sont **pas toujours homogènes ni facilement disponibles**. De plus, si ces études apportent une photographie à un moment donné, elles n'offrent **pas une vision prospective sur les dynamiques des activités et la mobilité des populations**. Or cette vision prospective est indispensable.

Différents outils pourraient être mobilisés à cet effet et notamment les **observatoires de branches**. Depuis la signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, un nombre croissant de

⁸⁰ Sur ce thème, voir aussi deux études récentes du CESR : « Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne » et « Retour d'expérience sur quelques grandes mutations et restructurations économiques en Bretagne : leçons à tirer pour mieux anticiper et agir », 2007.

⁸¹ Audition de M. Jean-Luc FERRAND, enseignant-chercheur au Conservatoire des arts et des métiers, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 8 juillet 2008. Voir également « Le territoire, un paysage à définir », *Actualité de la formation permanente* n°206, Centre INFFO, Janvier-février 2007.

branches professionnelles a souhaité se doter d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Toutefois, les données transmises par ces observatoires manquent souvent d'homogénéité. C'est pourquoi il est important qu'une collaboration avec les observatoires territoriaux s'effectue. En effet, si l'analyse des métiers peut sembler plus pertinente au niveau national, la dimension territoriale s'avère être la dimension adaptée pour avoir une vision transversale de l'emploi et pour la mise en œuvre de la politique de formation. Le GREF a déjà assuré par le passé un soutien technique lorsqu'il est sollicité par les branches professionnelles pour la mise en place d'un observatoire. Cette démarche est à encourager car elle permet de favoriser la mise en cohérence des données⁸². Cette proximité peut s'avérer parfois difficile à mettre en œuvre avec certaines branches, certaines n'étant pas organisées à l'échelon régional.

Préconisation n°9 –

Mettre en place au sein de l'Agence économique de Bretagne une veille particulière sur les mutations des métiers et les « nouveaux métiers ».

La **gestion territoriale des emplois et des compétences** (GTEC) constitue également un des outils pour mieux appréhender les évolutions de l'emploi et des qualifications. La GTEC n'est pas la somme des GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)⁸³ sur un territoire. En effet, elle ne vise pas seulement les salariés, mais aussi les demandeurs d'emploi. De plus, elle contribue à la sécurisation des parcours professionnels des habitants d'un même bassin d'emploi. En effet, la GPEC d'entreprise anticipe peu la mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise ou du groupe. Elle prend rarement en compte les ruptures qu'imposent la crise et les restructurations d'ampleur. La sécurisation des parcours lorsque la mobilité est externe n'est que trop rarement envisagée par la GPEC. De plus, dans un contexte de crise, le territoire peut apporter les moyens qui manquent parfois aux entreprises pour déployer des dispositifs anticipateurs de gestion de l'emploi. Cette stratégie de GTEC implique souvent dans un premier temps la réalisation d'un état des lieux sectoriel visant à identifier les besoins en ressources humaines des entreprises, les qualifications disponibles et les formations proposées (le plus souvent sous la forme d'un questionnaire transmis aux entreprises)⁸⁴. Dans un second temps, il

⁸² Contribution de l'ACESRF au 4^{ième} congrès de l'Association des régions de France les 4 et 5 décembre 2008 à Caen, intitulée « La gouvernance régionale de la formation professionnelle ».

⁸³ Définition de la GPEC : « c'est la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectifs et de compétences), en fonction de son plan stratégique et impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ». La Loi de Cohésion sociale du 18 janvier 2005 oblige les entreprises de plus de 300 salariés à négocier des accords GPEC.

Pour obtenir plus d'informations sur la GPEC, voir les études du CESR : Perspectives de l'emploi et du travail en Bretagne : pour une volonté anticipatrice, Rapporteurs M. Jean HAMON et M. Joseph PENNORS, juin 2005 ; Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne, Rapporteurs M. Patrick CARE, M. Alain LE MENN, Mme Anne SAGLIO, septembre 2007.

⁸⁴ « Approche GPEC : une nouvelle mission pour les territoires », *La lettre du développement local*, septembre-octobre 2007.

convient de mobiliser les acteurs de l'emploi et de la formation sur un projet partagé. Les Maisons de l'emploi constituent souvent le lieu de concertation retenu.

Toutefois, les territoires ne doivent pas se substituer aux entreprises, mais faciliter les coopérations, le dialogue social territorial avec les partenaires sociaux. Les Régions doivent également être des partenaires importants de part leurs compétences en termes de formation professionnelle. Un **travail avec les pôles de compétitivité** sur les compétences qu'il leur semble important de développer est nécessaire.

Le Codespar et le dispositif « trans'compétences »⁸⁵

Depuis 2004 le Conseil de développement économique et social du pays et de l'agglomération de Rennes (Codespar) fait figure de pionnier en ayant fait de la question de la GTEC un de ses axes prioritaires de travail. Le projet « trans'compétences » a pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux salariés et aux **demandeurs d'emplois engagés dans des processus de transition professionnelle**, mais aussi aux **entreprises connaissant des difficultés de recrutement** « ayant de forts enjeux de management prospectif et préventif des emplois et des compétences ».

Une dizaine d'acteurs du bassin d'emploi de Rennes ont travaillé à la mise en place d'une « boîte à outils » trans'compétences. Cette boîte à outils a été structurée autour de questionnaires, un pour l'entreprise, un pour l'individu. Son objectif est d'analyser et de comparer les situations de travail (et de vie personnelle) proposées ou vécues par les personnes dans leur carrière. Ainsi progressivement, il devrait être possible de mesurer les « potentiels d'appariement », voir à quelles conditions un transfert de compétences serait possible, et ce qu'il faudrait éventuellement mettre en œuvre pour le faciliter. Au-delà de l'outil, la démarche « trans'compétences » propose 4 types de prestations : pour les personnes, un appui/conseil à la recherche d'un emploi ou à la GPEC individuelle ; pour les entreprises, un appui/conseil aux recrutements par les trans'compétences ou à la conduite de projet de GPEC.

A l'issue d'une phase de test dans des univers professionnels divers, cet outil a été confié à la Maison de l'emploi de l'insertion et de la formation professionnelle (MEIF). Celle-ci a pour mission de former le personnel des points d'accueil emploi, missions locales, Pôle emploi et à mobiliser les entreprises, les branches professionnelles et les syndicats.

Ainsi, par exemple, une plateforme de reclassement interpartenariale, Activ 35, a été mise en place pour toutes les filières touchées par la crise. Son objectif est de favoriser le retour à l'emploi des ex-salariés de la filière automobile, mais surtout **d'inciter à la mobilité professionnelle et/ou intersectorielle**.

⁸⁵ Voir à ce propos, Actes du colloque du 14 novembre 2007, « Management des transcompétences », Faculté des Métiers de Ker Lann.

Préconisation n° 10 –

Déployer le dispositif « trans'compétences », mis en place sur le pays de Rennes, sur l'ensemble des pays bretons. La gestion territoriale des emplois et des compétences est en effet indispensable pour favoriser la mobilité des salariés.

2.2.3. Rapprocher la demande économique et la demande sociale

Rapprocher l'offre de formation, la demande économique et la demande sociale est nécessaire⁸⁶. Il est important d'assurer une cohérence et une continuité des parcours professionnels⁸⁷, notamment pour les personnes les plus fragiles qui sont généralement peu mobiles. Cela implique une information satisfaisante sur les métiers, sur leurs contenus, leurs débouchés.

Articuler demande économique et demande sociale n'est pas toujours aisé. Il est difficile de saisir les aspirations de la population en termes de formation. Or les politiques de formation ont souvent tendance à favoriser la demande économique. Comme mentionné précédemment, le Conseil régional souhaite sensibiliser les acteurs de l'AIOA (Accueil, information, orientation, accompagnement) pour mieux appréhender ces aspirations. Cela nécessite notamment une réorganisation de tout le système d'orientation professionnelle, en partie en cours avec la mise en place des Maisons de la formation professionnelle.

Si la notion de formation tout au long de la vie fait petit à petit son chemin en étant reprise dans un certain nombre de communications européennes ou nationales (Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 par exemple), dans les faits, elle se heurte à de nombreuses difficultés de mise en œuvre⁸⁸. **La formation continue intervient souvent de façon curative dans le cadre de souhaits de reconversion ou de restructurations économiques.** Elle n'est que trop rarement envisagée dans le cadre plus global de la formation tout au long de la vie, c'est-à-dire de façon complémentaire à la formation initiale. Cela tient en partie à la segmentation des acteurs de l'AIOA et des responsables des politiques publiques, en fonction du public cible. Toutefois, il convient de reconnaître que les relations entre le Rectorat et le Conseil régional se sont resserrées grâce à l'élaboration du PRDF et en Bretagne à la mise en place de la SREF. De telles initiatives semblent aller dans le bon sens et

⁸⁶ Audition de M. Jean-Luc FERRAND, enseignant-chercheur au Conservatoire des arts et des métiers, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 8 juillet 2008.

⁸⁷ Voir à ce sujet le rapport du CESR de Bretagne « Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne », Rapporteurs M. Patrick CARE, M. Alain LE MENN, Mme Anne SAGLIO, septembre 2007.

⁸⁸ Voir à ce sujet le rapport du CESR de Bretagne « Le processus d'orientation des jeunes en Bretagne : enjeux et défis », rapporteurs M. Michel PERON et M. Jean-Yves. SAVIDAN, octobre 2006.

devoir être poursuivies et approfondies afin de rapprocher formation initiale et formation continue. Cela permettra de réduire les ruptures de parcours.

Préconisation n°11 –

Favoriser une meilleure articulation de la formation initiale et de la formation continue notamment dans le cadre de l'émergence de nouveaux métiers liés en particulier au développement durable.

Préconisation n°12 –

Relayer les souhaits de formation exprimés par les demandeurs d'emploi à partir des Maisons de la formation professionnelle.

Favoriser, lorsqu'elles existent sur le territoire, une collaboration étroite des Maisons de la formation professionnelle avec les Maisons de l'emploi.

2.2.4. Renforcer la concertation avec les branches

Si la plupart des branches ou de leurs représentants notent une **amélioration** ces dernières années de la concertation avec le Conseil régional de Bretagne quant à l'analyse des besoins de formation des entreprises⁸⁹, celle-ci reste selon eux **perfectible, au moins dans trois domaines** :⁹⁰

D'une manière plus générale, certaines branches ont ainsi fait remarquer que le PRS avait selon elles une image « floue » par rapport à d'autres dispositifs (par exemple dispositif ASSEDIC ou offre AFPA). **Elles ont du mal à cerner la spécificité du PRS ou sa complémentarité avec les autres dispositifs existants sur le territoire.** Ainsi, paradoxalement, le PRS est considéré parfois comme un dispositif relativement « particulier » de formation, à vocation plutôt sociale et moins directement centré sur les attentes des entreprises. Il semblerait que la stratégie mise en place récemment par le Conseil régional avec une programmation interdispositifs ne soit **pas encore bien assimilée** par toutes les branches professionnelles.

⁸⁹ Audition de M. Nicolas LE BON, coordinateur régional de la formation professionnelle à l'UPIB, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 9 décembre 2008.

⁹⁰ Audition de M. Yvan GEGADEN, secrétaire général de la fédération du bâtiment, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 24 juin 2008. Audition de M. David DERRÉ, directeur délégué de l'IUMM Bretagne, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 26 mai 2008.

Préconisation n°13 –

Clarifier le positionnement du PRS par rapport aux autres dispositifs de formation continue disponibles sur le territoire.

Le Conseil régional doit poursuivre ses efforts pour travailler en concertation avec les autres financeurs de la formation continue pour une plus grande complémentarité de l'offre. Ceci doit permettre une meilleure compréhension des branches professionnelles sur la spécificité de son offre de formation.

Concernant l'organisation de la remontée des besoins, si le principe d'une analyse à la fois régionale et par pays est jugée pertinente, son efficacité est jugée parfois limitée⁹¹. Au niveau régional, il existe encore peu de contrats d'objectifs de branche qui, de plus, ne prennent en compte que rarement les compétences transverses. Au niveau des pays, le principe consistant à s'appuyer sur les Maisons de la formation professionnelle (MFP) génère un certain nombre de difficultés : **toutes les branches ne sont pas structurées sur les pays**, elles le sont le plus souvent au mieux au niveau départemental, voire parfois interrégional (mécanique, chimie par exemple)⁹². Or les réunions des groupes de travail des MFP sont nombreuses, il est donc difficile pour les organisations patronales (mais aussi syndicales) de pouvoir participer à toutes ces réunions. Certaines branches ne sont pas organisées au niveau régional ou représentées par l'Union patronale interprofessionnelle de Bretagne (UPIB), tel le commerce, ce qui peut compliquer la prise en compte de leurs besoins. De plus, les représentants consulaires regrettent de ne pas être représentés dans les comités de coordination locaux des MFP, alors qu'ils pourraient apporter leur expertise quant à l'**évaluation des besoins transversaux**.

En outre, certains pays n'ont pas souhaité mettre en place de MFP. C'est le cas notamment des pays de Ploërmel et de St-Malo, ce qui ne facilite pas la prise en compte des besoins des entreprises sur ces territoires.

De plus, les secteurs professionnels étudiés par les MFP sont très variables et peuvent être davantage le reflet du poids des secteurs professionnels qui y sont représentés que des problématiques d'emploi spécifiques aux pays concernés.

⁹¹ Audition de M. Bertrand DUPIC, Directeur « emploi, qualification, formation » à la chambre régionale de commerce et d'industrie de Rennes, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 1er décembre 2008.

⁹² Il est à noter la remise au Ministre du travail le 12 mai dernier d'un rapport sur l'organisation des fédérations professionnelles (rapport de M. Jean-Frédéric Poisson). Ce rapport préconise de réduire le nombre de branches afin de gagner en efficacité dans les négociations.

Il est également important d'avoir une vision plus large, par secteur, que par branche professionnelle, des mobilités professionnelles⁹³. En effet, certains métiers pour évoluer nécessitent d'être mobiles, voire de se reconvertir au sein du secteur. Or les branches professionnelles accompagnent peu les salariés qui quittent la branche, alors que des opportunités existent et devraient être valorisées au sein du secteur. Il faut donc travailler dans chaque secteur sur l'attractivité des métiers, leurs perspectives d'évolution.

Préconisation n°14 –

Instaurer une coopération en organisant des réunions communes à plusieurs points d'accueil « Maisons de la formation professionnelle », en tenant compte de la réalité des bassins d'emploi, afin de favoriser une réelle concertation des partenaires sociaux.

Préconisation n°15 –

Demander aux branches professionnelles d'adopter une vision plus large des métiers qu'elles proposent afin de rendre ces métiers plus attractifs pour permettre la mobilité professionnelle des demandeurs d'emploi.

Concernant l'organisation de la concertation, les organisations professionnelles regrettent parfois les **délais trop courts** lorsque l'on s'approche de la définition de l'offre de formation du PRS. Les délais de transmission des documents sont trop réduits (24h pour la réunion du CCREFP présentant le projet d'allotissement du PRS 2009-2010). Dans ces circonstances, la qualité de la concertation avec les branches est forcément altérée.

2.2.5. Renforcer les liens entre la direction de la formation et les autres directions au sein du Conseil régional

Pour que les contrats d'objectifs emploi-formation constituent un outil d'analyse fiable des besoins en emploi et en formation, il est important qu'en interne, la **direction de la formation et les autres directions du Conseil régional travaillent en étroite collaboration.**

Ainsi, par exemple, la direction du développement économique a élaboré une stratégie régionale du développement économique et s'appuie sur la signature de contrats filières. Il est nécessaire qu'une cohérence existe entre ces contrats de filières et les contrats d'objectif emploi-formation. De même, cela faciliterait

⁹³ Audition de M. Gérard PODEVIN, chercheur au CEREQ, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 8 juillet 2008.

la prise en compte des **métiers transversaux** dans les contrats d'objectif emploi-formation. Cela nécessite un travail étroit entre les deux directions ce qui n'est pas toujours évident à mettre en place, surtout lorsqu'elles sont localisées sur des sites géographiques différents. Il est à noter qu'en Région Rhône-Alpes⁹⁴, un même Vice-Président a désormais en charge le développement économique et la formation continue. De même, au sein des services, la direction de l'emploi et la direction de la formation continue sont réunies sous une même entité.

Préconisation n°16 –

Mettre en place une forte coopération entre les différentes directions du Conseil régional pour permettre une cohérence entre l'offre de formation et les différents schémas de développement élaborés et dans lesquels la formation intervient de façon transversale.

2.2.6. Instaurer plus de souplesse dans le fonctionnement du marché de la formation

Le passage à une procédure d'appel d'offres a modifié la donne pour les organismes de formation. Désormais, ils répondent à un cahier des charges élaboré par le Conseil régional à partir d'une analyse des besoins réalisés par ses services. Une seconde partie détaillera les conséquences de cette modification de procédure. Néanmoins, il est d'ores et déjà possible d'indiquer qu'elle peut avoir des conséquences sur l'analyse des besoins en formation. En effet, **il ne faudrait pas que cette procédure prive les organismes de formation de leur capacité à innover, à faire preuve de leur connaissance d'un territoire et de ses problématiques d'emploi.** Il est important que les organismes de formation puissent rester à l'écoute des demandeurs d'emploi, des décideurs locaux et puissent réagir rapidement aux mutations en cours. Certaines analyses quand à la détermination unilatérale des besoins peuvent leur paraître aléatoires. La régulation des marchés de la formation peut apporter une certaine rigidité.

Préconisation n°17 –

Associer davantage en amont les organismes de formation à la définition de l'offre de formation. Afin de bénéficier de leur connaissance des territoires, des rencontres entre le Conseil régional et les organismes de formation doivent être organisées lors de la consultation sur l'analyse des besoins en qualification.

⁹⁴ Audition de Mme Anne-Marie ECHE et de M. Christophe NICOLAS, chargés de mission « Qualification et développement des compétences », à la direction de l'emploi et de la formation continue au Conseil régional Rhône-Alpes, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 21 avril 2009.

3. De l'appel à projet à l'appel d'offres

Le programme régional des stages est soumis au Code des marchés publics depuis 2004. Avant cette date, la procédure consistait en un appel à projets auprès des organismes de formation. C'est donc désormais le Conseil régional qui élabore un cahier des charges précisant ses attentes en termes de besoins en qualification, modalités pédagogiques. Les organismes de formation doivent se conformer à ces attentes.

3.1. Le point de vue des organismes de formation

Les organismes auditionnés ont jugé plutôt positive cette nouvelle procédure qui s'est imposée à eux, même s'ils ont pointé certaines difficultés.

Les avantages qu'ils ont relevés sont :

- **une plus grande transparence quant à la définition de l'offre de formation.** Désormais, le Conseil régional mène un certain nombre d'analyses très approfondies sur les besoins en emploi et en qualification.
- **Une plus grande transparence quant à l'attribution des marchés.** Précédemment, les motifs de refus restaient peu clairs pour les organismes de formation. Désormais des critères de sélection des offres sont affichés, chacun représentant un poids différent :
 - Critère n°1, 40% : Méthodologie présentée pour optimiser les parcours de formation.
 - Critère n°2, 20% : Qualité des moyens mis en œuvre et expérience du candidat.
 - Critère n°3, 18% : Méthodologie présentée pour favoriser l'insertion professionnelle.
 - Critère n°4, 12% : Actions menées dans le cadre du développement durable et de la promotion de l'égalité des droits femme/homme et de l'égalité professionnelle.
 - Critère n°5, 10% : Coût horaire de l'action de formation.
- Elle **sécurise** les organismes de formation puisque les marchés peuvent être reconduits deux fois. Certaines formations demandent des investissements importants pour lesquels il est nécessaire d'avoir une certaine pérennité. En même temps, le renouvellement par tiers permet aussi l'adaptation du PRS aux évolutions des besoins en compétences.

- Elle a permis d'obtenir des **garanties de paiement** plus rapide que ne le permettait la subvention dont l'élasticité de paiement était plus importante.

Toutefois, les organismes de formation ont pointé également un certain nombre de difficultés que pose la procédure d'appel d'offres :

- Pour les petits organismes de formation, cette procédure appelle une **charge administrative lourde**. Ils ne sont pas toujours en mesure de l'assumer ou alors cela les oblige à déplacer leurs compétences vers des aspects administratifs plutôt que pédagogiques. Le risque est donc d'exclure les plus petites structures. Il convient donc de les aider en termes d'ingénierie ou de favoriser les regroupements.

Préconisation n° 18 –

Transmettre aux organismes de formation un guide de réponse à l'appel d'offres élaboré par le Conseil régional.

- Cette procédure **rigidifie les relations** entre les organismes de formation et le Conseil régional. En effet, pendant la période d'appel d'offres, les contacts ne peuvent être que très limités. Si les organismes ne font pas partie d'une fédération, ils ont peu l'occasion de connaître les attentes du Conseil régional.
- Concernant les critères, ils ont fait l'objet de différentes remarques. Ces derniers sont jugés **trop peu détaillés** et laissant la place à diverses interprétations. Ainsi, le 1er critère concernant l'optimisation des parcours de formation paraît peu explicite pour certains organismes de formations qui souhaiteraient un complément d'information. De même que le n°4 sur la notion de développement durable. Au-delà du déclaratif, il n'est pas certain qu'il y ait un réel effet de levier sur les pratiques. Concernant l'individualisation, si ce système peut s'avérer pertinent pour un nombre conséquent de demandeurs d'emploi, il devient dissuasif pour des petits effectifs, en raison de contraintes financières. En outre, le critère n°3 sur l'insertion professionnelle a donné lieu à différents débats. Pour les organisations patronales, il devrait être davantage valorisé. L'UPIB souhaite ainsi un plus grand rapprochement entre organismes de formation et branches professionnelles. Pour beaucoup d'organismes de formation, être évalués de façon aussi importante sur l'insertion professionnelle n'est pas forcément pertinent. Ils tiennent à être évalués sur le nombre de personnes qualifiées. En effet, ils estiment ne pas être responsables de la définition des besoins en qualification, désormais réalisée par le Conseil régional. Si l'insertion professionnelle est difficile, elle peut être due à une mauvaise anticipation des besoins ou à des besoins qui ont évolué entre leur détermination et la sortie des stagiaires (il s'écoule presque 2 ans entre ces deux phases). De plus, mettre autant l'accent sur l'insertion professionnelle pourrait avoir un effet pervers sur la sélection des

candidats pour certaines formations très sollicitées. Les organismes de formation pourraient être tentés de ne pas retenir les candidats les plus en difficultés, ceux semblant apporter le moins de garanties en termes d'insertion professionnelle⁹⁵.

Préconisation n°19 –

Mieux détailler et expliciter les critères des appels d'offre pour limiter les écarts d'interprétation qu'ils peuvent susciter.

- Cette procédure a supprimé une certaine **marge de manœuvre** pour les organismes de formation puisqu'ils ne peuvent pas s'exprimer sur la pertinence des lots, alors que leur implantation dans les bassins d'emploi leur apporte une expertise.
- Les réponses à l'appel d'offres sont transmises aux organismes de formation en mai-juin pour une entrée des stagiaires pouvant s'effectuer dès le mois de septembre. Le catalogue papier du PRS est publié au mois de juillet. **Le temps est donc très court** pour les organismes de formation pour communiquer et s'organiser. Les formations étant renouvelées par tiers, il a été suggéré en réunion du CCREFP que les formations reconduites soient annoncées beaucoup plus tôt. Toutefois le Conseil régional a indiqué qu'en raison du co-financement du FSE, toutes les actions de formation, nouvelles et reconduites, devaient être examinées en même temps en commission permanente (vers le mois d'avril). Or il apparaît difficile selon le Conseil régional de gagner du temps sur la procédure décrite lors du 1er paragraphe de ce chapitre.

Préconisation n°20 –

Se servir des relèvements des seuils des marchés publics et des marchés à bon de commande pour améliorer la réactivité de réponse à la demande de formation des secteurs professionnels.

- L'accueil des **personnes en situation de handicap** n'est pas aisé⁹⁶. La période de formation à temps plein étant obligatoire pour la prise en charge financière, elle peut paraître trop lourde pour ce public pour qui l'entrée en formation représente déjà un long parcours⁹⁷.

⁹⁵ Ce risque existe déjà de part la conditionnalité de l'intégralité de la rémunération des organismes de formation à la réalisation des 2/3 du parcours de formation par le stagiaire.

⁹⁶ Audition de Mme Peggy BERTRAND, chargée de mission à l'ADIPH35, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 9 septembre 2008.

⁹⁷ Il est à noter que le parcours pour être orienté vers le PRS est long. Entre la reconnaissance du handicap, la phase d'orientation, la mobilisation des financements, deux années peuvent s'écouler. Il y a donc une demande forte pour les formations qualifiantes courtes.

Il serait important de développer des offres de formation correspondant mieux à leurs attentes (formations à temps partiel, formations à distance...).

Préconisation n° 21 –

Prévoir pour les personnes en situation de handicap des modalités de formation plus souples (temps partiel, Formation ouverte à distance ...).

3.2. Qu'en est-il d'un Service public régional de la formation professionnelle continue (SPRF) ?

Le Conseil régional de Bretagne, comme de nombreux autres conseils régionaux, a mis en place un Service public régional de la formation continue (SPRF).

Le devenir de l'AFPA⁹⁸ n'est pas étranger à ces initiatives, mais il n'en est pas la seule motivation. Les Conseils régionaux souhaitent **sécuriser les modes de contractualisation avec l'ensemble des organismes de formation**. En effet, le Conseil régional doit abandonner le recours au financement par mode de subvention car il n'est pas conforme au droit européen qui le considère comme une aide publique.

Sur le plan juridique, la capacité d'un Conseil régional à ériger un service public ne pose pas de difficultés puisque l'article L.422-1 du Code général des collectivités territoriales leur confère une compétence générale dans la création, la gestion et l'organisation des services publics locaux. De plus, comme le souligne une communication de la Commission européenne du 26 avril 2006, la formation professionnelle s'inscrit dans le contexte juridique du Service d'intérêt économique général (SIEG).

Un SPRF peut permettre de contourner la rigidité du Code des marchés publics où la moindre modification de contrat entraîne sa nullité. De même, cela permettrait d'assurer une certaine pérennité des investissements des organismes de formation puisque lors des premières réflexions de travail il apparaissait que des délégations de 5 ans au moins pourraient être attribuées.

Le SPRF, créé par délibération du mois de juin 2009, est dédié à la qualification des personnes qui en sont dépourvues, c'est-à-dire à **l'accès à un premier niveau de (re)qualification**. Il s'adresse aux demandeurs d'emploi « non qualifiés » ou « déqualifiés » de plus de 16 ans inscrits à Pôle emploi ou à la Mission locale, et en priorité aux jeunes sortis sans diplôme du système scolaire, aux personnes handicapées, aux bénéficiaires des minima sociaux, aux demandeurs d'emploi de plus de 45 ans, aux femmes en reconversion, aux

⁹⁸ Association pour la formation professionnelle des adultes (voir annexe 2).

chefs de famille monoparentale, et aux salariés menacés dans leur emploi par une procédure de licenciement économique. En fonction de la demande, il est demandé à chaque organisme de formation de respecter un pourcentage de publics prioritaires.

Le périmètre de ce SPRF correspond à une logique de formation initiale différée et comprend pour l'instant (il pourrait être ensuite élargi) **les formations qualifiantes de niveau V et VI inscrites au RNCP**, mais aussi les formations pré-qualifiantes, les formations liées à la promotion sociale (jusqu'au niveau IV), mais aussi les actions d'hébergement, de restauration et d'accompagnement en cours de formation. Le SPRF recouvre donc une partie des actions de formation du PRS. Comme pour le PRS, le CESR s'interroge sur ce périmètre limité aux certifications de niveaux V et VI alors que de plus en plus de jeunes atteignent le niveau Bac.

Le SPRF répond aux obligations de service public que sont l'accès universel, la continuité des dispositifs de formation, la qualité des prestations, l'accessibilité tarifaire (en l'occurrence, la gratuité des formations mises en place dans ce cadre a été décidée), et la protection des utilisateurs. Le cahier des charges de l'appel d'offres sera donc aménagé pour répondre à ces obligations.

Si les modalités qui seront adoptées pour la mise en œuvre du SPRF sont encore incertaines, le CESR a rappelé lors de la session du 15 juin 2009, la nécessité de sécuriser les organismes de formation. Elle souhaite également que le CCREFP soit régulièrement consulté sur la mise en œuvre de ce service public de la formation.

L'entrée en application du SPRF est prévue dès la rentrée de septembre 2010.

Chapitre 4

De l'entrée en formation des stagiaires du PRS à leur insertion sur le marché du travail

1.	De l'information à la formation, obstacles et relais divers dans le parcours menant à l'entrée en formation	103
1.1.	Une multiplicité de canaux d'information sur le PRS	104
1.1.1.	Quelques constats...	104
1.1.2.	... et leurs implications	106
1.2.	Une certaine opacité autour de la prescription	108
1.2.1.	La prescription dans les textes	108
1.2.2.	La pratique de la prescription	109
1.3.	Le recrutement des stagiaires : une compétence à la discrétion des organismes de formation	115
1.4.	Conclusion : schéma idéal de relations entre acteurs de la chaîne allant de l'information à la formation	116
2.	Le déroulement des stages du PRS en organisme de formation	119
2.1.	Une individualisation des parcours parfois contraignante	119
2.1.1.	Définition et objectifs de l'individualisation des parcours de formation	119
2.1.2.	Mise en œuvre de l'individualisation des formations	120
2.1.3.	Difficultés, contraintes et implications de l'individualisation	121
2.2.	Les ruptures de parcours	123
2.3.	Une évaluation des formations encore peu développée	124
3.	L'insertion professionnelle des stagiaires du PRS	126
3.1.	Les résultats de l'enquête GREF	126
3.1.1.	L'insertion professionnelle des stagiaires du PRS 2003-2004	127
3.1.2.	Une relation emploi-formation / formation-emploi élastique	131
3.2.	Le rôle des organismes de formation et la question de la responsabilité du suivi de la situation des stagiaires après la fin du stage PRS	138

Après avoir analysé les modalités d'élaboration du PRS dans le chapitre précédent, ce nouveau chapitre se centre davantage sur la situation de ses bénéficiaires. Il analyse les différentes étapes précédant l'entrée en formation du demandeur d'emploi (1), le déroulement des stages au sein des organismes de formation (2), et enfin l'insertion du stagiaire sur le marché du travail (3).

1. De l'information à la formation, obstacles et relais divers dans le parcours menant à l'entrée en formation

Plusieurs étapes jalonnent le parcours du demandeur d'emploi⁹⁹ jusqu'à l'entrée en formation :

- **L'accès à l'information sur les différents programmes de formation** existants ; en l'occurrence sur le Programme régional des stages (PRS).

Le demandeur d'emploi peut accéder à cette information au cours de la phase de formalisation de son projet professionnel, mais cela n'est pas toujours le cas.

- **La construction, la formalisation, et la validation du projet de formation.**

Pour ce faire, le demandeur d'emploi bénéficie en principe de l'appui d'un conseiller de Pôle emploi ou d'une Mission locale. Cet accompagnement s'inscrit dans le cadre du « Suivi mensuel personnalisé »¹⁰⁰ qui vise plus généralement à accompagner le demandeur d'emploi dans la construction et la consolidation de son projet professionnel.

- **L'orientation vers le PRS, c'est-à-dire la prescription** de l'action de formation. Cette prescription peut intervenir à la suite de l'examen du projet professionnel et de formation.

- **La validation de l'entrée en formation, c'est-à-dire le recrutement** par l'organisme de formation.

S'il est relativement difficile dans les faits de séparer ou distinguer ces différentes étapes les unes par rapport aux autres, ce découpage-type est toutefois intéressant pour l'analyse. Il permet de mieux mettre en évidence l'intervention des différents acteurs, et d'identifier plus clairement où se situent les blocages.

⁹⁹ 87% des stagiaires du PRS 2003-2004 étaient des demandeurs d'emploi au moment de leur entrée en formation.

¹⁰⁰ Ce suivi se caractérise par la régularité et la personnalisation de la relation entre le demandeur d'emploi et son conseiller : chaque demandeur d'emploi est suivi tous les mois par le même conseiller.

1.1. Une multiplicité de canaux d'information sur le PRS

Pour le demandeur d'emploi, l'accès à l'information sur le marché du travail et son évolution, mais aussi sur l'offre de formation disponible, est primordial. Plus qu'un simple préalable, cette connaissance des différents dispositifs existants constitue la première condition, indispensable, à l'entrée en formation.

1.1.1. Quelques constats...

31% des stagiaires du PRS 2003-2004 déclarent avoir connu ce programme de formation **via les réseaux d'Accueil, d'Information, d'Orientation et d'Accompagnement** (il s'agit de structures comme l'ANPE - aujourd'hui Pôle emploi -, les Missions locales, les CIO, etc.), et **26% via leur entourage ou le bouche à oreille**.¹⁰¹ La publicité, notamment organisée par les organismes de formation, constitue le troisième vecteur d'information (17%).

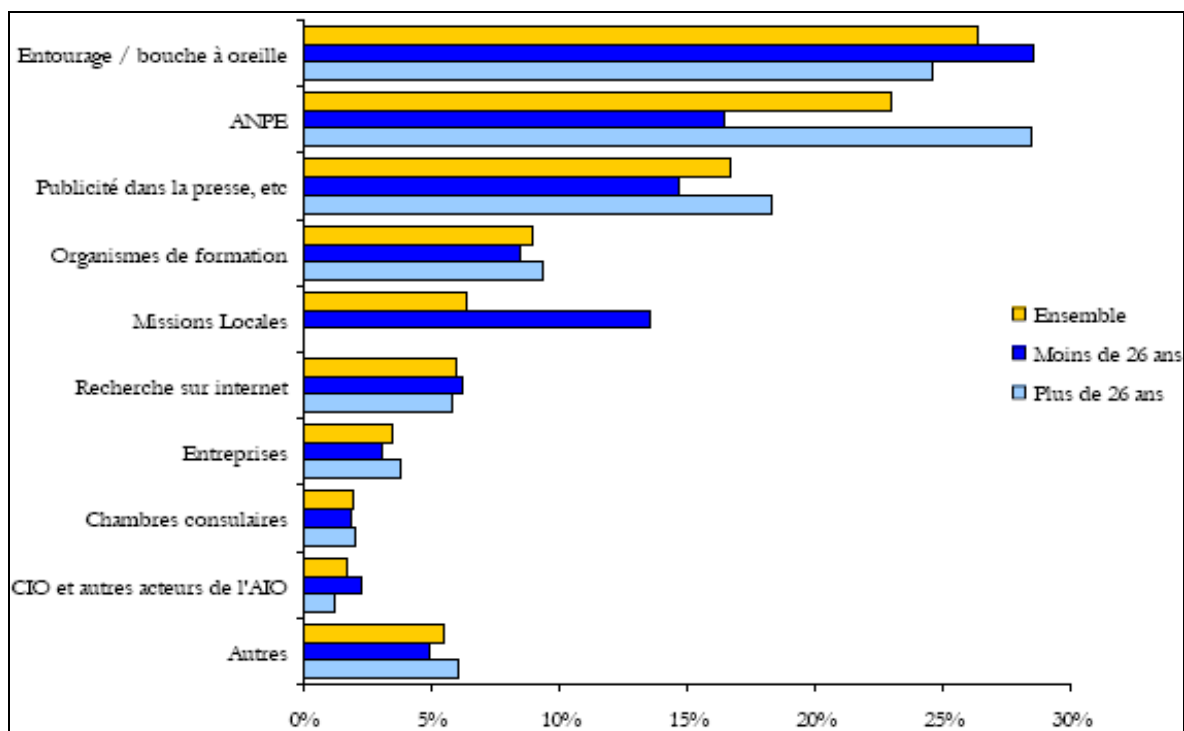
L'importance relative représentée par chaque source d'information varie en **fonction de l'âge des personnes** au moment de leur entrée en formation¹⁰². Ainsi, les moins de 26 ans reçoivent davantage l'information par le moyen du bouche à oreille que les personnes âgées de 26 ans ou plus. A l'inverse, ces derniers sollicitent plus directement les organismes de formation que les plus jeunes. Par ailleurs, aucune personne âgée de 26 ans ou plus n'a déclaré avoir connu le PRS par l'intermédiaire d'une Mission locale. Cela n'est pas surprenant puisque ces structures sont spécialement créées et compétentes pour les jeunes âgés de moins de 26 ans.

Enfin, la même enquête, réalisée en août 2005 auprès des bénéficiaires du PRS sortis de formation en 2003, mettait également en évidence des différences dans les processus d'accès à l'information en **fonction du niveau de formation initiale des personnes** (l'information se faisant plus souvent via les annonces média et internet pour les stagiaires du PRS sortis de formation initiale avec un niveau supérieur au Bac, que pour les autres), et en **fonction du genre**. Ainsi, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à entreprendre des démarches auprès des structures AIOA pour s'informer (33% contre 28%), tandis que ceux-ci prennent davantage connaissance des actions de formation par le bouche à oreille (34% contre 29%).

¹⁰¹ Selon l'enquête sur les « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du Programme régional des stages 2003-2004 », réalisée pour le Conseil régional - GREF, janvier 2008.

¹⁰² La répartition générale reste cependant la même (avec une prépondérance de personnes ayant été informé par une des structures du réseau AIO¹⁰², puis par leur entourage ou le bouche à oreille),

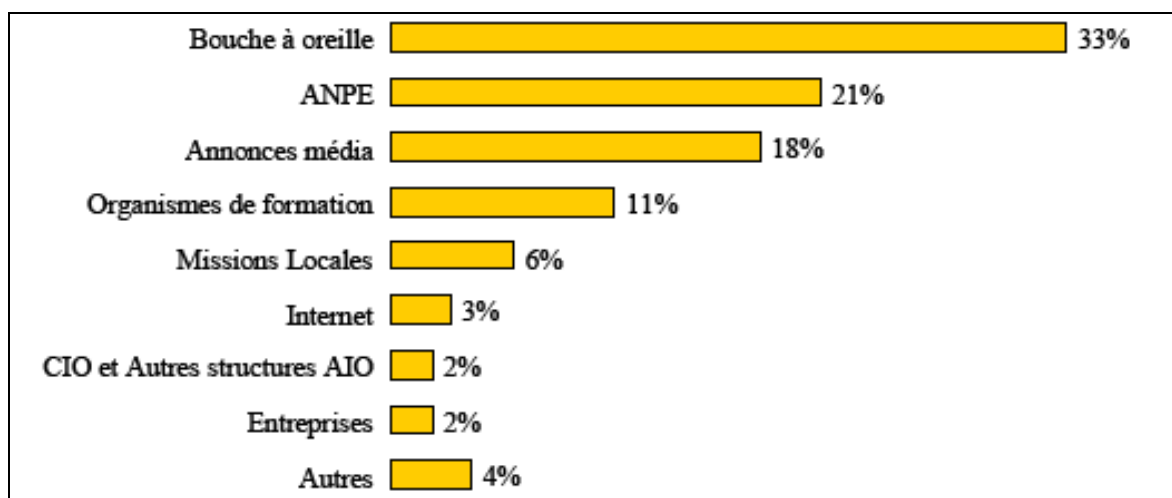
Graphique 10. Principaux vecteurs d'information sur les stages PRS selon l'âge des stagiaires



Source : GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004 », janvier 2008

N.B. : Les résultats concernant l'ANPE, les Missions locales, Centres d'information et d'orientation et autres, peuvent être regroupés puisque ces structures sont toutes chargées de l'Accueil, de l'Information, de l'Orientation, et de l'Accompagnement (AIOA) des personnes.

Graphique 11. Principaux vecteurs d'information sur les stages PRS pour les bénéficiaires du PRS sortis en 2003



Source : GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS sortis en 2003 », août 2005

En comparant le premier graphique à celui de l'étude précédente (août 2005), il est possible de mettre en évidence quelques tendances :

- **une progression de la part dédiée à la recherche d'information sur Internet**, avec environ 6% des stagiaires du PRS 2003-2004 déclarant avoir connu le PRS par cette voie, contre 3% des stagiaires sortis en 2003 ;
- **une multiplication des relais d'information** intervenant en amont de la réalisation de la prescription.

Ainsi, de plus en plus de structures jouent un rôle de communication autour du PRS, **y compris les organismes de formation**¹⁰³ eux-mêmes qui, compte tenu de la mise à la connaissance tardive de l'attribution des marchés, doivent ensuite faire face à des délais très restreints pour recruter des stagiaires. Environ 9% des stagiaires déclarent avoir eu connaissance des formations du PRS par ce moyen. Ce chiffre dépasse celui qui est attribué aux Missions locales (environ 7%), alors que presque la moitié des stagiaires du PRS 2003-2004 était âgée de moins de 26 ans, et donc concernée par la prescription obligatoire de leur formation par une Mission locale.

1.1.2. ... et leurs implications

- Une surprenante déconnexion entre les fonctions d'information et le processus de prescription des formations par les acteurs de l'AIOA

Si la multiplicité des canaux d'information sur le PRS peut paraître surprenante, elle pose éminemment la question de la légitimité de chacune de ces différentes structures à remplir cette fonction. Certaines structures sont-elles a priori plus légitimes à intervenir que d'autres ? Le cas échéant, peut-on dire que les autres canaux d'information se sont développés du fait de la carence des institutions légitimes à jouer leur rôle ?

L'enquête du GREF a montré que les structures du réseau AIOA (Accueil, information, orientation accompagnement), ensemble, représentaient le premier vecteur d'information sur le PRS. Il faut cependant relativiser ce positionnement. Le pourcentage de personnes ayant déclaré avoir accédé par ce biais à l'information sur le PRS reste relativement faible (30%) au regard du rôle premier que ces structures jouent pour la personne en recherche d'emploi.

Les agences Pôle emploi (ANPE dans le graphique) et les Missions locales sont en effet les premiers espaces de ressources pour les demandeurs d'emploi. Par la mission d'accompagnement qui leur incombe, et leur rôle d'aide dans la

¹⁰³ Les chambres consulaires jouent également un rôle de diffusion de l'information sur les formations du PRS.

construction du projet professionnel des personnes en recherche d'emploi, ces structures auraient pu être légitimement les premières à diffuser l'information sur le Programme régional des stages.

La faible part représentée par ce canal d'information peut trouver une explication dans la vision plutôt restrictive que les structures comme l'ANPE ou les Missions locales ont de leur rôle : il ne leur incombe pas de faire de la publicité sur le PRS, mais cela devrait selon elles relever davantage du Conseil régional qui met en place et finance ce programme¹⁰⁴. Ainsi, il semble qu'il y ait une déconnexion entre leur fonction d'information sur le PRS et leur rôle dans la prescription de ce même programme de formation.

Dans ces conditions, il apparaît d'autant plus essentiel que le Conseil régional prenne le relais et joue pleinement le rôle de communication et de diffusion de l'information sur son Programme régional des stages.

Préconisation n°22 –

Diffuser plus rapidement auprès du public l'offre de formation du PRS par une communication dans les médias régionaux, dès validation par la Commission permanente, du résultat des appels d'offres.

- Un rôle très variable des structures de l'AIOA dans la transmission de l'information

L'existence de différents canaux d'accès à l'information est révélatrice de la diversité de positionnements possibles face à l'information :

l'accès à l'information sur la formation peut résulter d'une recherche personnelle entreprise par le demandeur d'emploi (via internet, ou en se déplaçant auprès d'un Centre d'information et d'orientation par exemple). Selon la nature ou le contenu de l'information qu'il aura trouvé, la démarche du demandeur d'emploi consistera soit à aller vers son conseiller Pôle emploi ou de la Mission locale pour lui présenter sa **demande de formation**, soit à contacter directement les organismes de formation.

Dans ce cas, le rôle joué par la structure AIOA est relativement limité. Elle ne porte pas l'initiative de la formation.

Dans le cas inverse, l'information sur la formation arrive au demandeur d'emploi au cours d'une discussion autour de son projet professionnel avec son conseiller au sein de Pôle emploi ou d'une Mission locale. Ici, la structure AIOA joue donc un rôle majeur puisque elle **propose la formation** au demandeur d'emploi. Elle

¹⁰⁴ Audition de M. Philippe LECOQ, Direction régionale de l'ANPE, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 9 septembre 2008.

se fait le relais pour présenter l'offre de formation.

L'information peut aussi arriver au demandeur d'emploi par l'entremise de la communication organisée par l'organisme de formation. Le plus souvent, dans ce cas, le demandeur d'emploi contacte directement l'organisme à l'origine de la publicité.

Le rôle de la structure AIOA se trouve ici complètement effacé.

L'ensemble de ces hypothèses montre combien les relations entre les acteurs intervenant en amont de l'entrée en formation peuvent être déterminées et orientées en fonction du mode d'accès à l'information.

Ainsi, le processus d'information sur le PRS fait intervenir une diversité d'acteurs. Il induit également une multiplicité de positionnements possibles pour le demandeur d'emploi au regard des autres acteurs du système et de l'accès à l'information.

En est-il de même en ce qui concerne la prescription des formations ? Peut-on faire le constat d'un éclatement de cette compétence entre plusieurs acteurs ? Qu'en est-il des pratiques des structures chargées de l'AIOA lorsqu'il s'agit de prescrire le PRS ?

1.2. Une certaine opacité autour de la prescription

La prescription du PRS consiste généralement à vérifier l'adéquation entre le projet professionnel du demandeur et la formation envisagée et ainsi à valider la candidature avant de la proposer à l'organisme de formation. Il est possible de constater cependant un décalage concernant la prescription entre ce qui est prévu par les textes et ce qui est réalisé dans la pratique.

1.2.1. La prescription dans les textes

Le « Programme régional des stages », publié chaque année par le Conseil régional précise, dans sa page de présentation, les conditions d'accès aux formations proposées¹⁰⁵. Elles renvoient au processus de prescription qui commence par l'étape de **validation du projet de formation** du demandeur d'emploi, préalable et condition de son entrée en formation dans le cadre du PRS. Cette validation revêt en fait une force plus ou moins contraignante en fonction de l'âge de la personne. Deux structures sont particulièrement visées pour remplir la fonction de validation des projets de formation (d'après les versions 2006-2007 et 2007-2008 du PRS) :

¹⁰⁵ Voir également le point 1 du chapitre 2 (« Eléments descriptifs du PRS »), infra.

- **Les Missions locales, compétentes pour les publics de moins de 26 ans**

Les versions du PRS 2006-2007 et 2007-2008 indiquent qu'elles ont l'**obligation** de valider le projet de formation des jeunes de moins de 26 ans, avant leur recrutement éventuel par un organisme de formation. Le cas échéant, la Mission locale prescrit une formation du PRS à la personne intéressée et transmet une fiche de prescription à l'organisme de formation. Le texte précise que le Conseil régional se réserve la possibilité de contrôler la prescription en demandant à l'organisme de formation de lui présenter la fiche élaborée en ce sens.

Les versions ultérieures du PRS (2008-2009 et 2009-2010) ont abandonné ces précisions quant au rôle des organismes de formation et au contrôle de la prescription. Seule l'obligation pour la Mission locale de valider le projet de formation des jeunes de moins de 26 ans avant leur entrée en formation est formulée.

- **Pôle emploi, pour les publics de 26 ans et plus**

Les versions 2006-2007 et 2007-2008 du PRS indiquent que **la validation par l'ANPE** du projet de formation des personnes âgées de 26 ans et plus **est souhaitable**. Pour les personnes handicapées, ce sont les structures du réseau CAP EMPLOI (au nom de l'ANPE) qui prennent en charge l'accompagnement dans la construction du projet professionnel et la prescription des formations inscrites dans le PRS.

Dans les versions ultérieures du PRS (2008-2009 et 2009-2010), il est seulement indiqué que la validation du projet pour les personnes âgées de 26 ans et plus est souhaitable, sans que la structure à qui revient la charge de la validation soit mentionnée. Il en découle que le rôle de prescription d'une formation du PRS n'est plus exclusivement attribué à l'ANPE (aujourd'hui Pôle emploi).

1.2.2. La pratique de la prescription

Quelques chiffres :

En 2007, sur 11 100 prescriptions effectuées par les Missions locales vers les dispositifs régionaux de formation, il y a eu 7 233 entrées effectives en formation dont un quart (soit environ 1800) dans le PRS.¹⁰⁶

Sur cette même année, l'ADIPH a enregistré 191 entrées en formation dont 162 formations professionnalisantes et qualifiantes.

¹⁰⁶ Audition de M. Philippe JOURDAN, Directeur de la Mission locale de Rennes, et de Mme Marie-Paule GUIHARD, conseillère emploi-formation à la Mission locale, par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 9 septembre 2008.

Les deux enquêtes réalisées pour le Conseil régional auprès des bénéficiaires du PRS sortis en 2003 d'une part et des bénéficiaires du PRS 2003-2004 d'autre part, montrent que la pratique de la prescription se caractérise par un certain nombre d'écarts par rapport aux textes.

- Le PRS n'est pas systématiquement prescrit par les institutions qui en ont normalement la charge.

Seul un stagiaire du PRS sur deux¹⁰⁷ déclare avoir bénéficié d'une aide d'une structure chargée de l'Accueil, information, orientation, et de l'accompagnement pour construire et formaliser son projet avant d'entrer en formation.

Or l'étape de validation du projet professionnel devant normalement précéder la proposition d'une formation par le conseiller au demandeur d'emploi, il est donc possible de déduire de ces chiffres que seule la moitié des stagiaires du PRS 2003-2004 est entrée en formation suite à une prescription.

Plusieurs raisons peuvent expliquer le fait que le PRS ne soit pas systématiquement prescrit par les structures chargées de l'AIOA :

- la méconnaissance du dispositif de formation ou les incertitudes sur l'évolution des droits des demandeurs d'emploi et des modalités des systèmes de formation.

Les acteurs de l'AIOA ne disposent souvent que de très peu d'informations sur le PRS. Ceci est dû :

- à l'absence d'une véritable politique de communication du Conseil régional sur le PRS et d'une association en amont avec les prescripteurs ;
- à l'absence d'obligation des organismes de formation d'informer les structures de l'AIOA sur le recrutement (dates, nombres de places disponibles...) et le contenu des formations¹⁰⁸ ;
- aux délais très courts entre la notification des marchés et le recrutement des stagiaires par les organismes de formation ; délais qui laissent peu de temps aux acteurs de l'AIOA pour se renseigner et bien s'appropriier l'information avant de la retransmettre.

Or, tant que le PRS restera un dispositif mal connu et mal maîtrisé par ses prescripteurs, moins ces derniers seront incités à le proposer.

¹⁰⁷ Il s'agit des stagiaires ayant bénéficié du PRS 2003-2004.

¹⁰⁸ Ce constat ressort à la fois des auditions de l'ANPE et des Missions locales.

Préconisation n°23 –

Développer les liens entre les organismes de formation et les prescripteurs afin de les informer sur les dates de recrutement, le nombre de places disponibles, etc.

Créer un service web permettant le suivi en temps réel des places disponibles.

- La logique de primauté de la fin (le retour à l'emploi) sur les moyens (la formation).

L'objectif premier du suivi mensuel personnalisé mis en place au sein des structures Pôle emploi ou des Missions locales est d'accélérer l'insertion ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi. Mais si l'offre de formation fait partie des outils que peut proposer le conseiller, elle n'est pas forcément considérée comme un outil privilégié.¹⁰⁹ Les agents de l'ANPE sont évalués sur le retour direct des personnes dans l'emploi et non sur leur entrée en formation. Cela ne les incite donc pas à proposer cette voie aux demandeurs d'emploi.

Préconisation n°24 –

La prescription des formations devrait être intégrée dans les objectifs des agents de Pôle emploi.

- La concurrence possible entre le PRS et d'autres dispositifs de formation.

Le PRS est considéré par les agents de Pôle emploi comme un programme de formation parmi d'autres. Il peut ainsi parfois entrer en « concurrence » avec d'autres dispositifs de formation comme l'offre de formations conventionnées proposée par Pôle emploi lui-même¹¹⁰. Or, dans une telle situation, certaines caractéristiques du PRS peuvent jouer en sa défaveur ou démobiliser les demandeurs d'emploi dans leurs aspirations à la qualification. Il s'agit particulièrement de freins financiers ou relatifs à la sélectivité des formations, jugée trop grande.

Mais les processus de désaffection à l'égard du PRS ne trouvent pas uniquement leur origine dans la faible mobilisation de ses prescripteurs légitimes ou les

¹⁰⁹ Audition de M. Philippe LECOQ, Direction régionale de l'ANPE, par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 9 septembre 2008.

¹¹⁰ La Convention en cours d'élaboration entre le Conseil régional et Pôle emploi devraient clarifier le positionnement de chacun de ces dispositifs par rapport à l'autre.

caractéristiques du programme de formation lui-même. Ils peuvent aussi être liés aux préférences des demandeurs d'emploi qui peuvent être par exemple plus sensibles à d'autres ressorts que celui de la formation.

Il en est ainsi de l'emploi en intérim, qui bien que maintenant la personne dans un statut précaire, est généralement préféré aux actions de formation par les demandeurs d'emploi âgés de moins de 26 ans¹¹¹. Ceux-ci ont en effet tendance à valoriser le tangible par rapport à l'incertain. C'est parfois le cas également lorsque les demandeurs d'emploi ont fait le choix d'entrer en formation. Des ruptures de formation peuvent en effet intervenir lorsque le demandeur d'emploi s'est vu proposer un contrat de travail, même précaire.

L'ensemble de ces éléments explique la difficulté rencontrée par les Missions locales à mettre en œuvre des parcours d'accès au PRS.

- Le PRS est parfois prescrit par d'autres institutions que celles qui en ont normalement la charge.

La validation du projet de formation et la prescription par l'ANPE/ Pôle emploi ou les Missions locales sont loin d'être systématiques. **Cette situation oblige les organismes de formation à remplir ces fonctions de validation et de prescription eux-mêmes**, ou à recruter directement les demandeurs d'emploi en organisant une communication via la presse ou par voie d'affichage. Ils réalisent ensuite un entretien pour vérifier la motivation du candidat.¹¹²

L'enquête réalisée auprès des bénéficiaires du PRS sortis en 2003 confirme cette pratique. Elle indique en effet qu'un stagiaire sur deux déclare avoir validé son projet avant son entrée en formation par un « professionnel de la formation, de l'orientation, ou de l'insertion professionnelle », notamment par l'ANPE mais aussi par les organismes de formation.

Cette situation peut également s'expliquer par les délais extrêmement réduits entre le moment de la notification des marchés par le Conseil régional aux organismes de formation et la date prévue pour le démarrage du stage. Ces délais, trop courts, mettent en jeu la viabilité économique des organismes de formation qui n'ont d'autres moyens que de lancer une campagne de publicité sur leurs formations auprès du public afin de recruter le nombre suffisant de personnes pour que la formation puisse effectivement être mise en place.

¹¹¹ Audition de Mme Marie-Paule GUIHARD, conseillère emploi-formation à la Mission locale de Rennes, et de M. Philippe JOURDAN, Directeur de cette même structure, par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 9 septembre 2008. Cette préférence peut s'expliquer par la proximité par rapport à l'emploi que permet l'intérim, et le fait que cette voie évite au demandeur d'emploi d'entreprendre lui-même une démarche de recherche d'emploi. Enfin, l'intérim est parfois considéré par les jeunes comme un véritable mode de vie.

¹¹² Audition de M. Eric BOYER, Directeur de l'organisme de formation « Contribuer à la promotion sociale » (CLPS), par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 21 octobre 2008.

A la suite de cette publicité, nombre de personnes intéressées s'adressent directement à l'organisme de formation qui sera tenté lui-même de valider le projet de formation du candidat et d'effectuer la prescription sans véritables vérifications, plutôt que de le renvoyer auprès d'une structure du réseau AIOA.

Dans la moitié des cas, la relation entre le demandeur d'emploi et l'organisme proposant la formation qu'il sollicite est donc directe. Or l'absence d'intermédiation entre l'organisme de formation et le candidat au stage PRS est problématique car elle exclut toute étape de vérification de la pertinence et de l'adéquation de la formation sollicitée avec son projet professionnel. Il y a donc un risque de décrochage de la part du stagiaire ou de difficulté d'insertion sur le marché du travail à la suite de la formation. L'efficacité de celle-ci du point de vue du retour rapide à l'emploi en est alors réduite d'autant.

Cette déconnexion entre l'accompagnement dans le projet professionnel et la validation de l'entrée en formation induit ainsi un déficit dans l'appui à la construction et à la consolidation de leur projet professionnel et de formation. Une partie des bénéficiaires du PRS 2003-2004 semble être entrée en formation sans être passée par l'étape de l'accompagnement dans la maturation de son projet de formation.

Préconisation n°25 –

Réduire les délais de notification des marchés aux organismes de formation pour favoriser le recrutement et le positionnement des stagiaires, ainsi que l'organisation des formations. Cela nécessite une révision du calendrier de la procédure d'appel d'offres.

- La répartition des compétences entre l'ANPE (Pôle emploi) et les Missions locales n'est pas toujours respectée.

D'après l'étude du GREF portant sur les bénéficiaires du PRS sortis en 2003, seulement 20% des publics qui avaient moins de 26 ans avant l'entrée en formation ont déclaré être passés par une Mission locale pour la validation de leur projet. Concernant les bénéficiaires du PRS 2003-2004, l'étude montre que les projets de formation des publics de moins de 26 ans ont été formalisés par l'ANPE dans 24% des cas. La répartition des compétences entre l'ANPE et les Missions locales n'est pas vérifiée.

De la même manière, les missions locales ne représentent pas l'unique source d'information sur les formations pour les moins de 26 ans (16% d'entre eux déclarent avoir eu connaissance du PRS par l'ANPE)¹¹³. Seules les missions

¹¹³ L'enquête du GREF (janvier 2008) montre que les Missions locales ne représentent pas non plus la seule structure qui intervient dans l'aide à la construction et la formalisation des projets de formation des moins de 26 ans (38% des cas) : dans 24% des cas, l'appui a été apporté par les services de l'ANPE.

locales pourtant détiennent normalement la compétence de prescription des formations pour les jeunes âgés de moins de 26 ans.

Cet enchevêtrement des compétences peut être une source de démobilitation pour les candidats à la formation qui pourraient éprouver des difficultés pour s'y retrouver dans ce système complexe.

Qu'il s'agisse de garantir l'accompagnement du demandeur d'emploi dans son parcours d'accès à la formation ou d'éviter les démobilitations, il semble donc important d'évoluer vers un système plus sécurisé et plus flexible¹¹⁴ où les prescripteurs sont bien identifiés et leur rôle clairement défini.

Préconisation n°26 –

Indiquer clairement les prescripteurs dans le cadre des actions de communication du Conseil régional autour de son PRS, et mieux contrôler les prescriptions sans pour autant alourdir les procédures d'entrée en formation. Les systèmes mis en place doivent répondre à un souci de fluidité et d'efficacité de la réponse dans le temps court.

- Les critères de la prescription ne sont pas harmonisés, ce qui nuit à la bonne compréhension du rôle de chacun et au développement des relations entre les organismes de formation et les acteurs de l'AIOA.

Les structures du réseau AIOA semblent avoir leurs propres méthodes et leurs propres critères de prescription. Cela peut non seulement compromettre l'équité entre les demandeurs d'emploi désirant se porter candidats pour l'entrée en formation, mais nuit également à la compréhension des rôles de chacun et à l'efficacité des coopérations. Les Missions locales essaient cependant de s'accorder au niveau régional sur le mode de prescription du PRS.

Exemple de procédure : la validation des projets de formation des jeunes de moins de 26 ans par les Missions locales

La procédure s'ouvre par une première **phase de diagnostic** qui consiste d'abord en une **vérification** par le personnel de la Mission locale que le jeune possède un certain nombre de pré-requis et une bonne connaissance du métier qu'il vise. Il est ensuite procédé à une analyse du degré d'autonomie et d'implication du jeune dans la réalisation du projet de formation, du contexte (personnel, familial,...) et des moyens économiques du jeune pour subvenir aux éventuels frais liés à la formation, de la place du projet professionnel dans le projet de vie. Enfin, après ces vérifications et analyses, s'ouvre la **procédure de prescription** qui s'effectue sous la forme d'une **contractualisation** avec le jeune.

La qualité de la prescription repose sur la rigueur de la procédure et la neutralité du prescripteur.

¹¹⁴ Voir l'étude du CESR de Bretagne « Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne », 2007.

Préconisation n°27 –

Harmoniser les modes de prescriptions du PRS (critères utilisés, nature des vérifications, etc.) entre les agences pôle emploi et les missions locales.

1.3. Le recrutement des stagiaires : une compétence à la discrétion des organismes de formation

La prescription du PRS n'ouvre pas automatiquement droit à l'entrée en formation. Les candidats peuvent ensuite être soumis à une sélection par les organismes de formation. Il y a parfois en effet plus de demandes d'entrée en formation que de places disponibles. Pour les formations très sollicitées, le recrutement en est d'autant plus sélectif.

Il revient à l'organisme de formation de vérifier, d'un point de vue plus technique, le parcours et les capacités du candidat à la formation. En effet, l'entrée dans une formation peut parfois nécessiter une compétence professionnelle ou technique préalable. Cette phase de vérification est donc a priori complémentaire de celle effectuée par Pôle emploi ou la Mission locale dans leur rôle d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

Cependant, la sélection des candidats est laissée au libre arbitre des organismes de formation, qui n'ont par exemple aucune obligation d'informer les Missions locales sur le recrutement des stagiaires¹¹⁵, ni même de solliciter leur avis sur le candidat, son parcours, son projet professionnel, et sa motivation. Il n'y a généralement aujourd'hui plus aucun retour de l'organisme de formation vers les structures de l'AIOA, prescriptrices de la formation.

La participation d'un conseiller ANPE aux jurys de sélection mis en place par les organismes de formation n'est pas automatique.¹¹⁶ La situation était différente il y a quelques années : un jury comprenant tous les partenaires de la chaîne allant de l'information à la formation (y compris les financeurs, et les futurs employeurs représentés par les branches professionnelles) se réunissait pour procéder à la sélection des candidats. Cette association entre les acteurs permettait une complémentarité de l'objectif et des points de vue entre les structures chargées de l'accompagnement des personnes dans leur projet professionnel et les organismes de formation.

¹¹⁵ Ni d'ailleurs sur la suite de leur parcours au moment de la formation et après la sortie.

¹¹⁶ Audition de M. Philippe LECOQ, Direction régionale de l'ANPE, par la commission "Formations, enseignement supérieur" le 9 septembre 2008.

Aujourd'hui, l'absence de concertation dans la phase de recrutement des stagiaires peut emporter des effets pervers, notamment pour les publics les plus en difficulté (y compris les personnes en situation de handicap) qui pourraient se trouver écartés de l'entrée en formation. En effet, les organismes de formation ne sont rémunérés par le Conseil régional qu'à la condition que les stagiaires aient effectué au moins les 2/3 des heures prescrites. Ce système ne les incite donc pas à retenir les publics risquant de décrocher ou abandonner la formation plus rapidement que d'autres.

Le cahier des charges élaboré par le Conseil régional dans le cadre de l'appel d'offres à destination des organismes de formation pourrait insister sur la nécessité de procéder à un recrutement juste et équitable qui ne défavorise pas les personnes les plus fragiles. A cette fin, le cahier des charges pourrait indiquer le profil des candidats à privilégier (personnes sans qualification, chômeurs de longue durée, ...).

En dehors de l'amélioration des processus de communication et de l'activation des partenariats qui pourraient jouer comme levier, la mise en place de procédures verrouillées et uniformes pour tous les organismes de formation permettrait de sécuriser le recrutement et de lutter contre les inégalités dans l'accès à la formation.

Préconisation n°28 –

Revoir et harmoniser les critères de sélection des stagiaires au sein des différents organismes de formation.

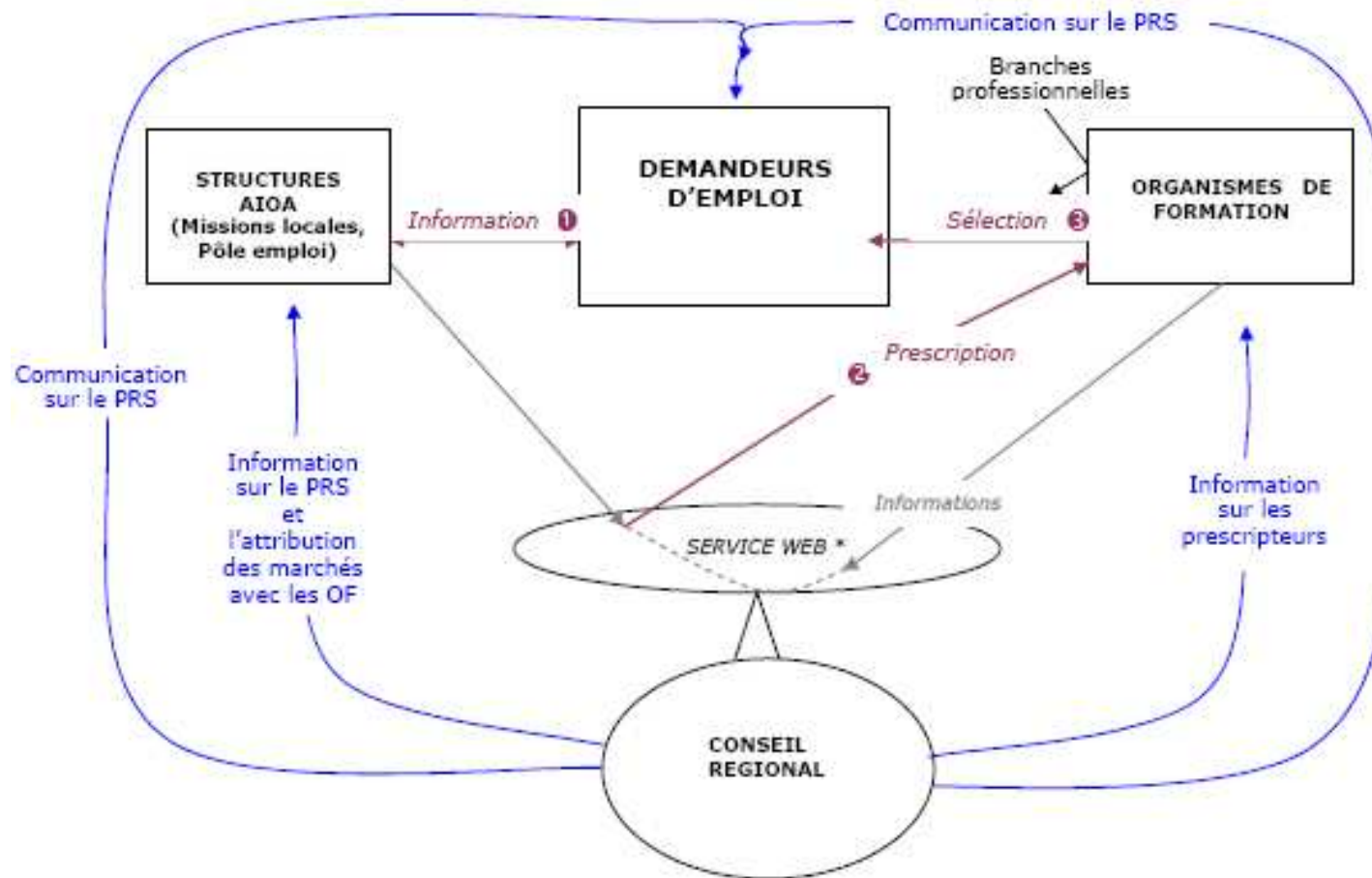
1.4. Conclusion : schéma idéal de relations entre acteurs de la chaîne allant de l'information à la formation

L'analyse empirique des parcours d'accès à la formation rend compte de la multiplicité des acteurs qui interviennent dans le processus : structures chargées de l'accueil, information, orientation, accompagnement des demandeurs d'emploi ; Conseil régional ; organismes de formation ; demandeurs d'emploi.

Elle met également en évidence la complexité des relations existant entre les différents acteurs et les différentes phases de la chaîne. Cette complexité est sans conteste entretenue par des défaillances en matière de circulation de l'information entre l'ensemble de ces acteurs. On constate un réel manque de fluidité dans le processus d'information et de communication sur le PRS. Or ces cloisonnements sont souvent préjudiciables au demandeur d'emploi et à la consolidation de son projet, professionnel et de formation.

Le schéma suivant présente, de manière idéale, les relations qui devraient se consolider entre les acteurs.

Schéma 2. Schéma idéal de relations entre les acteurs de la chaîne information - formation



* Via le service web qui pourrait être mis en place par le Conseil régional, les organismes de formation transmettraient aux structures d'AIOA prescriptrices les informations sur le nombre de places de formation programmées et restantes, les dates de recrutement des stagiaires, le démarrage de la formation, etc. En connaissance de ces éléments, les organismes chargés de l'AIOA pourraient jouer pleinement leur rôle de prescription.

Si **les branches professionnelles** sont consultées dans le processus d'analyse des besoins en amont de l'élaboration du PRS, elles n'interviennent pas, en revanche, dans le parcours du demandeur d'emploi jusqu'à l'entrée en formation. Pourtant, la question de leur réintroduction dans le système mérite d'être posée. Elles pourraient en effet jouer un rôle dans la phase d'information du demandeur d'emploi, ou plus encore au moment de l'examen des candidatures pour l'entrée en formation, aux côtés des prescripteurs et des organismes de formation.

Préconisation n°29 –

Améliorer la chaîne informationnelle entre le Conseil régional, les prescripteurs, les organismes de formation, et les candidats à la formation.

Retours sur l'utilisation d'un outil mis en place pour favoriser la circulation de l'information entre prescripteur et organisme de formation : les fiches de liaison.

Le Conseil régional a œuvré en faveur du rapprochement entre les acteurs en réunissant les organismes de formation et les acteurs de la prescription. A la suite de ce groupe de travail, des **fiches de liaisons** ont été mises en place entre l'ANPE/ Pôle emploi et les organismes de formation avec l'objectif d'améliorer l'orientation du demandeur d'emploi vers le dispositif PRS. Cependant, l'ANPE recevant peu de retour sur ces fiches, le système a été progressivement abandonné. L'enjeu de cette fiche de liaison était le positionnement et la reconnaissance de l'ANPE comme « professionnelle qualifiée dans la prescription et la validation des parcours professionnels ».

Le même système de fiches de liaison entre l'ADIPH 35 (la structure prescriptrice du PRS pour les personnes handicapées) et les organismes de formation fonctionne depuis environ un an. Une fois la formation terminée, l'organisme de formation retransmet au prescripteur la fiche de liaison. Elle contient des informations sur le demandeur d'emploi, ses motivations, le déroulement de la formation.

Il est à noter que le Conseil régional a également encouragé les relations des organismes de formations vers les prescripteurs en en faisant un critère de sélection dans le cadre des appels d'offre pour l'attribution des actions de formations du PRS aux organismes de formation.

De manière générale, les coopérations entre les prescripteurs et les organismes de formation sont variables ; elles dépendent des pratiques de chaque agence Pôle emploi /ANPE ainsi que des Missions locales.

2. Le déroulement des stages du PRS en organisme de formation

Comme il est indiqué dans le chapitre 3 de ce rapport, le PRS est caractérisé par la volonté du Conseil régional d'**individualiser les parcours de formation** et de garantir l'alternance entre les périodes de formation et les périodes d'apprentissage en entreprise.

Si la mise en œuvre de ce parcours de formation en alternance semble ne pas poser de problèmes¹¹⁷, cela n'est pas le cas de l'individualisation de la formation qui vient interroger l'ingénierie pédagogique, tend à faire évoluer les pratiques, et impose un certain nombre de contraintes de mise en place (2.1.).

Outre l'aspect individualisation, le déroulement des stages du PRS se caractérise par des ruptures de parcours en cours de formation. Il nous appartiendra donc d'en faire état et de les analyser (2.2.) même si cela reste assez difficile, notamment du fait d'une évaluation des formations par les stagiaires encore très peu développée (2.3).

2.1. Une individualisation des parcours parfois contraignante

2.1.1. Définition et objectifs de l'individualisation des parcours de formation¹¹⁸

Il convient de préciser ce que recouvre l'individualisation des parcours, principe que les stagiaires de la formation continue ne comprennent pas toujours.¹¹⁹

Plusieurs définitions de l'individualisation existent¹²⁰ mais il est possible d'en faire ressortir quelques traits communs.

¹¹⁷ Audition de M. Eric BOYER, Directeur du CLPS (Contribuer à la promotion sociale), par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 21 octobre 2008. L'organisme de formation précise que l'alternance est systématiquement pratiquée dans le cadre des formations qu'il dispense.

¹¹⁸ L'individualisation peut concerner les parcours de formation mais aussi les parcours vers l'insertion (ce qui relève alors davantage du processus d'intégration professionnelle). La notion d'individualisation est à rapprocher et à distinguer de celle de personnalisation. Par ailleurs, l'individualisation renvoie souvent au système de Formation ouverte et à distance (FAOD).

¹¹⁹ Audition de M. Eric RONDEAU, Directeur de l'AFPI-DIAFOR (Association de formation professionnelle de l'industrie en Bretagne), par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 21 octobre 2008.

¹²⁰ Dans son étude sur « l'individualisation des parcours de formation professionnelle en Rhône-Alpes », le Conseil économique et social de cette région a recensé les définitions proposées par Philippe PERRENOUD (Université de Genève), Robert Ouaknine (Centre académique de formation continue), ou par différentes institutions comme l'Afnor (Association française de normalisation), le CIRAD (Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement), ou le MEEDDAT (Ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de l'aménagement du territoire).

Dans la majorité des définitions, elle est considérée à la fois comme **principe pédagogique** et comme **mode d'organisation** de la formation. Du point de vue pédagogique, l'objectif est de considérer et de prendre en compte les différences entre stagiaires quant aux études suivies avant l'entrée en formation, aux niveaux de formation et diplômes possédés, aux compétences professionnelles acquises, mais aussi quant à leurs projets et objectifs, à leurs besoins et attentes, à leur rythme et leurs caractéristiques, à leurs possibilités... La démarche d'individualisation consiste alors à adapter le système de formation en conséquence.

Ainsi, du point de vue organisationnel, l'individualisation est à relier au principe de **modularisation** qui consiste à concevoir des dispositifs qui puissent être séquencés pour générer des parcours variables d'un stagiaire à l'autre. Cela consiste, selon la définition du CIRAD, à « découper le contenu d'une matière en de nombreux items afin de pouvoir les combiner dans des parcours pédagogiques différents en fonction du niveau et des attentes de chaque apprenant ». Ensuite, les parcours de formations sont négociés avec les stagiaires : par exemple, si une personne possède certains acquis, elle peut être dispensée de certains modules de la formation, et vice versa.¹²¹

2.1.2. Mise en œuvre de l'individualisation des formations

La mise en œuvre de l'individualisation varie en fonction de la définition plus ou moins extensive que les opérateurs lui donnent, des caractéristiques des individus qu'ils souhaitent prendre en compte, du degré d'investissement de chacun dans le projet.

Ainsi, l'individualisation peut concerner par exemple :

- **les temps de formation** (échelonnement des entrées et sorties de formation, réduction ou augmentation du temps hebdomadaire de formation, introduction de périodes d'interruption de la formation), variables selon les parcours et acquis antérieurs des stagiaires ou bien selon leurs contraintes personnelles.
- **Les lieux, types, et stratégies d'apprentissage** (Formation ouverte et à distance, autoformation, remplacement de séquences de formation par des périodes en entreprise, augmentation du temps de pratique en atelier ...).

¹²¹ Audition de M. Cédric AUBRY, Conseiller en formation continue à la délégation académique de Rennes (réseau des centres de formation GRETA), par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 21 octobre 2008.

Dans les structures du réseau AREP qui mettent en œuvre des actions de formation inscrites au PRS, **l'autoformation accompagnée** se développe depuis une dizaine d'années et concerne environ 20% des parcours. Cette modalité d'apprentissage s'est notamment développée sous l'influence motrice du Conseil régional et de sa volonté d'individualiser les parcours.¹²²

L'individualisation des parcours de formation s'inscrit dans des enjeux aussi bien économiques, que sociaux, techniques, pédagogiques et sociologiques. Elle apporte une réponse aux évolutions contemporaines du rapport au travail et implique un véritable bouleversement des systèmes de pensée et d'agir habituels. Pour ces raisons, elle nécessite souvent de faire appel aux méthodes de conduite et d'accompagnement du changement.

2.1.3. Difficultés, contraintes et implications de l'individualisation

L'individualisation de la formation entraîne des changements pour tous les acteurs intervenant dans la conception et le déroulement des stages. Elle a également des conséquences sur les relations entre ces acteurs. L'adaptation à ces transformations n'est pas toujours facile et requiert avant tout une bonne appropriation des enjeux de l'individualisation.

La mise en place d'un parcours individualisé de formation en amont de l'entrée en stage exige tout d'abord de ne pas négliger la phase préparatoire : celle de définition du projet de formation. Celle-ci est décisive pour la réussite d'une démarche d'individualisation. Elle implique une collaboration entre le futur stagiaire et l'organisme de formation afin d'élaborer un diagnostic personnalisé et circonstancié qui tiennent compte du parcours antérieur du candidat et de son projet. Ce diagnostic permettra de construire ensuite un plan ou parcours de formation adapté.

L'individualisation oblige ainsi le futur stagiaire à se positionner dans un parcours de formation. En dehors de ce changement, qui consiste à mettre l'accent sur la place du stagiaire, l'individualisation implique également pour lui un nouveau rôle dans le processus d'apprentissage. En effet, elle incite à la responsabilisation et à l'adaptation. Elle place l'apprenant dans une posture d'autonomie à laquelle il faut s'habituer. Mais l'individualisation ne doit pas être synonyme d'isolement pour le stagiaire. Au contraire, elle exige d'accepter d'être en difficulté et de demander de l'aide. Ainsi, la relation des stagiaires au formateur se trouve également modifiée.

Avec l'individualisation, les pratiques des formateurs connaissent donc aussi des transformations. Ces derniers doivent être formés à l'analyse du besoin et à la construction d'une réponse personnalisée. Leur métier et leurs compétences

¹²² Audition de M. Pascal RENOUEVEL, Directeur du réseau AREP de Bretagne, par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 13 janvier 2009.

sont redéfinis au profit d'un rôle de pilotage, de suivi, d'appui et d'accompagnement pédagogique (fonction de tutorat), de médiation, de régulation. Dans ce contexte, les formateurs ont exprimé leurs craintes quant à la question de l'autonomie du stagiaire mais également quant à l'éventuel éclatement de la dynamique de groupe que pourrait causer une démarche modulaire et trop centrée sur l'individu. En effet, pour qu'un groupe fonctionne et qu'une dynamique sociale se crée, il convient que « chacun avance ensemble ».¹²³ Par ailleurs, la modularité des enseignements soulève d'autres difficultés : certains modules, supprimés du parcours car supposés être maîtrisés par le stagiaire, ne le sont en fait pas toujours.¹²⁴

Pour les organismes de formation, porter un projet d'individualisation des formations requiert également adaptabilité, innovation, et flexibilité organisationnelle. L'organisation, très chronophage, ainsi que la gestion et la coordination de la mise en place d'une telle démarche demandent un fort investissement en temps, mais aussi en moyens financiers. Les contraintes liées à l'individualisation relèvent souvent de coûts ou de surcoûts qui n'ont pas été pris en compte.¹²⁵ Ces frais sont essentiellement des frais de logistique et de ressources pédagogiques. Ils concernent la recherche, la mise à jour, voire la conception de logiciels, la création de centres de ressources, de salles modulables, multimédia, l'équipement informatique permettant le travail en vidéoconférence, etc. De plus, l'individualisation peut conduire à un raccourcissement des parcours de formation et donc mettre en jeu la rémunération des organismes par le Conseil régional. C'est pourquoi, il est important de ne pas être dans une démarche trop comptable des heures.

Par ailleurs, la règle de l'individualisation fait peser diverses contraintes qui ne sont pas toujours applicables :

- D'un point de vue pédagogique et technique d'abord, les organismes de formation¹²⁶ soulignent que l'individualisation est difficile à mettre en place dans un petit groupe. Elle suppose un certain flux de personnes et une volumétrie minimale (au moins 30 stagiaires). D'un point de vue financier, l'individualisation nécessite un volume de prescription important sinon il est difficile de maîtriser les coûts.

¹²³ Audition de M. Eric BOYER, Directeur du CLPS (Contribuer à la promotion sociale), par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 21 octobre 2008. A rebours, on peut souligner la définition de la formation individualisée proposée lors de la conférence de consensus sur la formation individualisée organisée dans le cadre des rencontres du FFFOD en janvier 2008, qui inclut « la dimension sociale des apprentissages dans une perspective autonomisante et de construction identitaire ».

¹²⁴ Audition de M. Gérard PODEVIN, chercheur au CEREQ, par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 8 juillet 2008.

¹²⁵ Audition de M. Pascal RENOUVEL, Directeur du réseau AREP de Bretagne, par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 13 janvier 2009.

¹²⁶ Points de vue unanimes du CLPS, de la Fédération régionale de la formation professionnelle, et du réseau des GRETA.

- En outre, certains facteurs extérieurs jouent comme obstacle au principe des entrées et sorties régulières. Il en est ainsi des dates d'examen de l'Education nationale qui se déroulent systématiquement en juin.
- Enfin, la règle des marchés sur un an ne facilite pas l'entrée en stage en fin de parcours.

Préconisation n°30 –

Etre vigilant à ce que l'individualisation des parcours de formation demandée dans les cahiers des charges de l'appel d'offres ne se traduise pas par une individualisation des enseignements, au risque d'isoler les stagiaires et de nuire à la dynamique de groupe. Celle-ci est pourtant fondamentale en ce qu'elle permet la socialisation des stagiaires et contribue à leur motivation.

Préconisation n°31 –

Reconsidérer le poids éventuellement donné à l'individualisation (notamment sous la modalité des entrées et sorties personnalisées) dans les critères d'instruction des propositions d'action de formation.

Préconisation n°32 –

Renforcer l'accompagnement des organismes de formation dans l'évolution de leurs pratiques liées à l'individualisation des parcours de formation des stagiaires.

2.2. Les ruptures de parcours

Les quelques organismes de formation auditionnés¹²⁷ ont mis en exergue l'existence d'un certain nombre d'abandons au cours de la formation. Ils constituent autant de ruptures de parcours pour les stagiaires en formation.

En moyenne, le taux d'abandon constaté est d'environ 10%. Il ne semble pas y avoir de grands écarts de situation entre les différents organismes de formation : le taux est inférieur à 10% dans le réseau AREP, d'environ 10% pour le réseau des GRETA (avec des écarts de 0 à 20% de ruptures selon les centres), et oscille entre 10 et 15% au CLPS.

¹²⁷ Il s'agit du CLPS, du réseau AREP, et du réseau des GRETA, auditionnés par la Commission « Formation – Enseignement supérieur » les 21 octobre 2008 (pour le CLPS et les GRETA) et 13 janvier 2009 (AREP).

D'après ces organismes de formation, les ruptures de parcours s'expliquent moins par des problèmes inhérents à la formation que par des causes périphériques : changement dans la situation familiale, problèmes de santé, **raisons financières**, ou préférence pour un retour à l'emploi, même précaire. Le manque de motivation pour la formation est une explication également avancée. En ce qui concerne le retour à l'emploi, certains stagiaires ont expliqué aux organismes de formation l'arrêt de leur stage par le fait que certains modules d'enseignements suffisaient pour accéder à l'emploi.¹²⁸ Cet argument joue en faveur d'une individualisation des parcours de formation mais pose la question de l'acquisition d'une certification. L'individualisation peut permettre de diminuer les décrochages en proposant au stagiaire la souplesse d'un parcours de formation adapté et complémentaire à ses acquis antérieurs, qui ne comprendrait que les modules dont il a besoin.

S'il est utile de recueillir le point de vue des organismes de formation¹²⁹ sur les possibles explications des abandons survenant au cours des stages, il serait aussi intéressant d'entendre l'expression des bénéficiaires du PRS eux-mêmes. Le Conseil régional, qui dispose de listes nominatives des stagiaires du PRS pourrait en prendre l'initiative. Mais de manière générale, ses relations directes avec les bénéficiaires de son programme de formation restent encore très peu développées.

Préconisation n°33 –

Mener une enquête détaillée sur les motifs de rupture des parcours de formation dans le cadre du PRS, comme cela est fait pour les ruptures de contrats d'apprentissage.

Préconisation n°34 –

Garantir l'indemnisation du stagiaire dès le premier mois de la formation afin d'éviter les ruptures de parcours pour raisons financières.

2.3. Une évaluation des formations encore peu développée

Il existe peu de retours sur l'appréciation des formations par les stagiaires du PRS. Seule l'étude du GREF sur les «Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du Programme régional des stages 2003-2004 » contient un volet analysant le point de vue des stagiaires sur la formation et ses effets, mais il est peu exhaustif et aujourd'hui daté.

¹²⁸ Audition de M. Cédric AUBRY, Conseiller en formation continue à la délégation académique de Rennes (réseau des centres de formation GRETA), par la Commission « Formation – Enseignement supérieur », le 21 octobre 2008.

¹²⁹ Lesquels se font aussi le relai des éléments d'explication exprimés par les stagiaires de leurs centres.

Il permet tout de même de constater que 87% des stagiaires ont déclaré que la formation suivie dans le cadre du PRS avait répondu à leurs attentes. Par ailleurs, ils sont 84% à considérer que la formation PRS est un atout pour trouver un emploi.

Graphique 12. La formation PRS a-t-elle répondu à vos attentes ?



Source : GREF Bretagne ; « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004 », janvier 2008

Le Conseil régional ne dispose donc ni de données récentes sur l'appréciation des stages du PRS par ses bénéficiaires, ni d'étude véritablement exhaustive. Pourtant, en tant que responsable du PRS, il serait intéressant qu'il puisse recueillir les appréciations des stagiaires sur les formations dispensées. Ces différents avis pourraient en effet apporter des éléments utiles à la compréhension du déroulement des stages, aux éventuels problèmes survenus, et pourrait l'aider à se faire une idée plus précise des pratiques des organismes de formation auxquels il attribue ses marchés. Cela permettrait de surcroît de préciser quelles étaient les attentes des stagiaires vis-à-vis de la formation au moment de leur entrée en stage.

Préconisation n°35 –

Prévoir la mise en place, en début de formation, d'un contrat entre le stagiaire et l'organisme de formation afin de définir les attentes et les engagements des deux parties.

Préconisation n°36 –

Mettre en place une évaluation de la formation par le stagiaire à mi-parcours et/ou en fin de formation.

Le moment de l'évaluation de la formation par le stagiaire a toute son importance. En effet, en interrogeant les stagiaires plusieurs mois après la fin de la formation, leur opinion sur cette dernière peut être influencée par leur situation vis-à-vis de l'emploi au moment de l'enquête : les enquêtés installés dans un emploi auront davantage tendance à valoriser la formation que ceux qui sont toujours à la recherche d'un travail.¹³⁰ Les résultats peuvent donc s'en trouver un peu faussés et doivent en tous les cas être interprétés avec précaution. Le GREF précise bien ce phénomène en ces termes : « il existe une forte corrélation entre le degré de satisfaction vis-à-vis de la formation reçue et la situation des bénéficiaires, 18 mois après la fin de la formation PRS ». Le lien que peut faire le stagiaire entre la formation et l'emploi est naturel. Il montre combien l'entrée en formation est très souvent rattachable à l'objectif principal de l'accès ou du retour à l'emploi. Ainsi, dans l'enquête du GREF, les critères de l'emploi occupé et de la situation professionnelle sont utilisés pour apprécier la formation PRS.

3. L'insertion professionnelle des stagiaires du PRS

3.1. Les résultats de l'enquête GREF

Le GREF, en réponse à une commande du Conseil régional, a réalisé une étude sur les trajectoires professionnelles des bénéficiaires du Programme régional des stages 2003-2004¹³¹.

Cette enquête analyse tour à tour la question de la situation professionnelle des stagiaires au sortir de la formation et son évolution, puis leur situation 18 mois

¹³⁰ Les résultats varient également en fonction des conditions d'emploi des anciens stagiaires du PRS étant en activité au moment de l'enquête : les personnes occupant un emploi pérenne en relation avec leur formation se déclarent davantage satisfait de la formation que ceux employés en contrat à durée limitée et exerçant un métier sans lien avec la formation suivie.

¹³¹ GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du Programme régional des stages 2003-2004 », janvier 2008.

après la fin de la formation ; leurs conditions de travail 18 mois après la sortie de formation ; et enfin les métiers exercés, toujours au 18^{ème} mois. Enfin, l'enquête étudie la relation entre l'emploi occupé (par secteur d'activité) et la formation suivie dans le cadre du PRS.

3.1.1. L'insertion professionnelle des stagiaires du PRS 2003-2004

- Situation des stagiaires au sortir de la formation

54% des stagiaires sont en emploi dans la semaine qui suit la fin de la formation, dont :

- 57% en CDD
- 36% en CDI
- et 7% à leur compte.

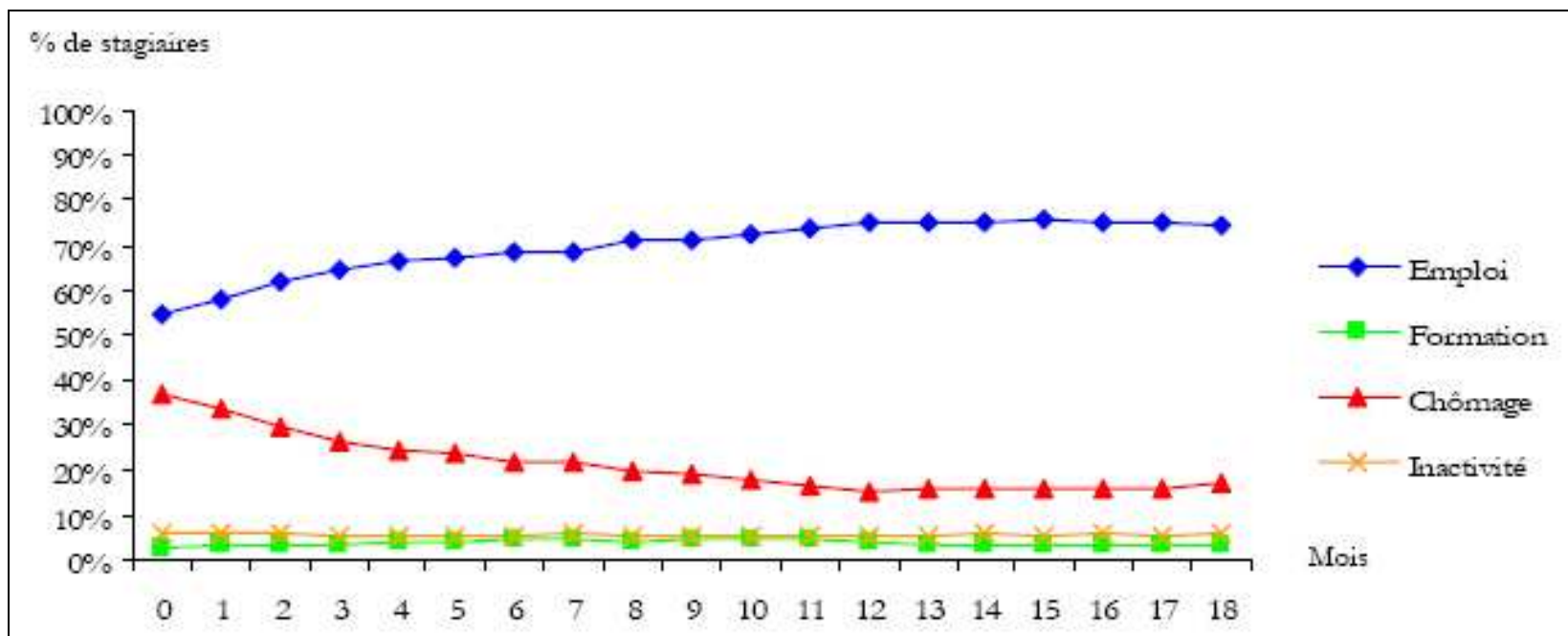
- Evolution de leur situation sur 18 mois

89% des stagiaires ont connu au moins une période d'emploi au cours des 18 mois qui ont suivi la fin de leur formation. Mais 7% des stagiaires sont confrontés à un chômage persistant.

La part des stagiaires en emploi progresse au fil des mois. En 18 mois, le pourcentage de stagiaires en emploi augmente de plus de 20 points pour s'établir à 75%. La part des stagiaires au chômage 18 mois après la sortie de la formation décroît d'autant : elle est de 17% tandis qu'elle s'élevait à 37% la semaine suivant la fin de formation. Parmi les 17%, 25% n'ont jamais accédé à un emploi depuis la fin de leur formation PRS.

Si la part des stagiaires en emploi progresse jusqu'au 12^{ème} mois après la fin de la formation avant de se stabiliser, la bascule se fait véritablement entre le 4^{ème} et le 6^{ème} mois. En effet, la croissance de la courbe de l'emploi est la plus rapide de 0 à 6 mois (elle augmente d'environ 15 points) tandis que de 6 à 18 mois elle augmente moins rapidement et se stabilise entre 70 et 75%, comme le montre le graphique ci-dessous.

Graphique 13. Evolution de la situation professionnelle des stagiaires à l'issue de la formation PRS



Source : GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004 », janvier 2008

- Situation des bénéficiaires du PRS 18 mois après la sortie de formation

18 mois après la fin de la formation, 75% des stagiaires sont en emploi, dont :

- 53% en CDI
- 25% en CDD
- 12% à leur compte
- 10% en intérim.

Ils sont par ailleurs 88% à travailler à temps plein.

Concernant la répartition des stagiaires en fonction de leur salaire net mensuel :

- 19% gagnent moins de 1000 euros, et la moitié d'entre eux gagnent moins de 750 euros nets mensuels. Le GREF précise que ce public a accédé rapidement et durablement à l'emploi mais est principalement employé à temps partiel.
- 31% gagnent entre 1000 et 1249 euros
- 20% entre 1250 et 1499 euros
- 23% gagnent 1500 euros ou plus,¹³²

- Les trajectoires professionnelles des stagiaires à l'issue de la formation PRS

L'étude du GREF montre qu'elles sont plus complexes, plurielles et contrastées que ce que la photographie de la situation globale à 1 ou 18 mois donne à voir.

Parmi les trajectoires marquées par l'emploi, certaines se caractérisent par un **accès rapide et durable à l'emploi**. Cela concerne la majorité des bénéficiaires du **PRS** (58%, dont 35% qui accèdent à un emploi pérenne¹³³ - soit 65% des personnes en emploi - et 23% à un emploi à durée limitée - soit 35% des personnes en emploi.¹³⁴ Les autres trajectoires marquées par l'emploi reflètent cependant des situations intermédiaires (22% des stagiaires présentent soit un accès rapide à l'emploi mais suivi d'un décrochage et un retour au chômage, soit un accès lent dans l'emploi).

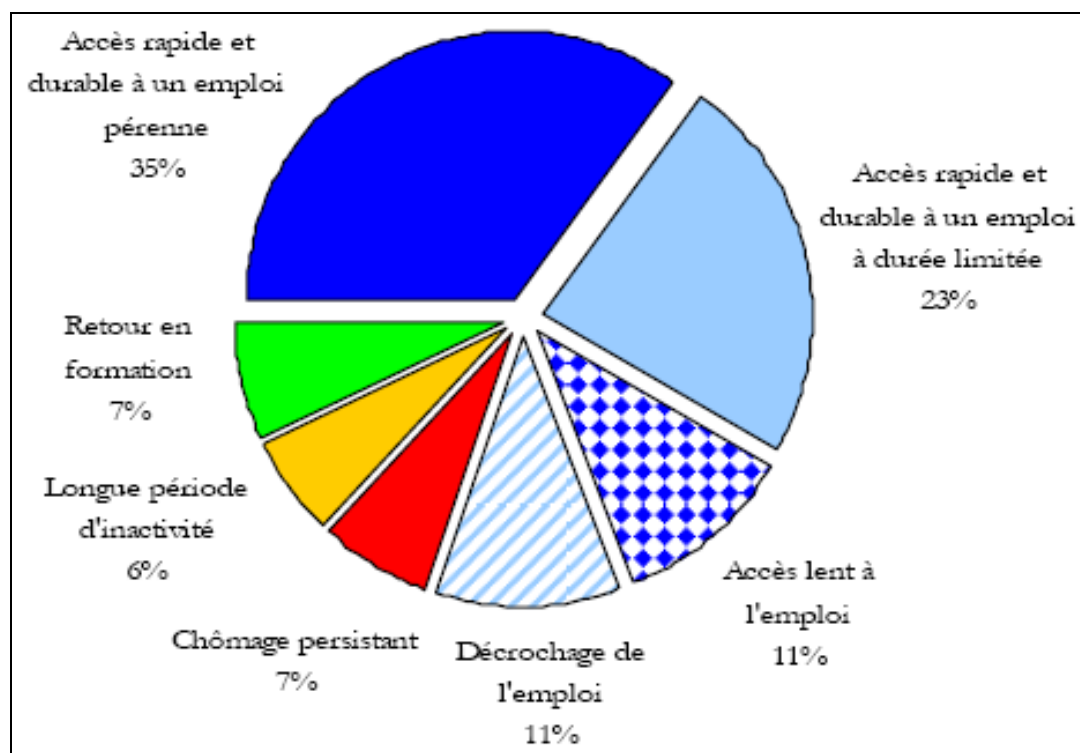
Enfin, il reste des trajectoires caractérisées par un chômage persistant (7%) ou une longue période d'inactivité (6%). 7% des stagiaires du PRS 2003-2004 ont repris une formation dans les 18 mois qui ont suivi la fin de leur formation PRS.

¹³² Il y a 7% de non-réponses. Par ailleurs, 10% des stagiaires du PRS 2003-2004 en emploi dix-huit mois après leur sortie de formation gagnent moins de 750 euros nets mensuels.

¹³³ Le GREF a constaté que l'emploi pérenne progressait au fil du temps et des successions de contrats de travail.

¹³⁴ Contrat à durée limitée et accès rapide et durable à l'emploi ne sont pas forcément antinomiques.

Graphique 14. Répartition des stagiaires par trajectoires professionnelles types rencontrées à l'issue de la formation PRS ¹³⁵



Source : GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004 », janvier 2008.

Les trajectoires professionnelles ne sont pas figées. Des retournements de situation peuvent s'opérer au delà des 18 mois d'observation.

De nombreux facteurs influent sur les trajectoires d'insertion :

le genre (les femmes connaissent des trajectoires moins favorables que les hommes : elles sont 11% à connaître une longue période d'inactivité alors que cela concerne 4% des hommes, et elles sont seulement 30% à accéder rapidement et durablement à un emploi pérenne contre 37% d'hommes)¹³⁶.

- l'âge (les stagiaires de plus de 40 ans ont plus de difficultés que les autres à retrouver un emploi, les stagiaires entre 30 et 39 ans sont les plus nombreux à accéder rapidement et durablement à un emploi pérenne, et les stagiaires de moins de 30 ans sont davantage concernés par un accès rapide et durable à un emploi à durée limitée. Ils sont également plus nombreux que les autres à retourner en formation) ;

¹³⁵ Pour le détail de ces différentes catégories, voir p. 27 du document GREF.

¹³⁶ Par ailleurs, si on considère non plus la population totale des femmes bénéficiaires du PRS 2003-2004 mais le nombre de femmes en emploi 18 mois après la fin de la formation PRS, 48 % d'entre elles occupent un emploi pérenne à temps plein contre 64% des hommes.

- le niveau de formation atteint ;
- les trajectoires ou expériences professionnelles et les histoires personnelles vécues depuis la sortie du système éducatif et au cours des 18 mois qui ont suivi la fin de la formation PRS. Elles ont en effet redéfini les domaines de compétences et les aires de mobilités ;
- la durée de chômage avant la formation (les demandeurs d'emploi de plus de un an lors de leur entrée en formation éprouvent plus de difficultés d'insertion) ;
- l'objectif poursuivi au travers de la formation : plus la formation PRS est un lien avec le parcours antérieur (notamment le dernier emploi), plus la probabilité de se situer dans une trajectoire de retour rapide et durable vers l'emploi est importante ;
- le domaine de la formation suivie (moins de 50% des stagiaires formés dans le GFE 09 « Production alimentaire – Cuisine » accèdent rapidement et durablement à l'emploi) ;
- les contextes locaux et la conjoncture économique (perspectives d'emploi) ;
- les pratiques de recrutement.

Le GREF a identifié des facteurs pouvant expliquer une insertion rapide dans l'emploi. Il a particulièrement pointé le rôle :

- des modules d'aide à la recherche d'emploi proposés par les organismes de formation ;
- de la capacité de ces organismes à placer et à suivre le stagiaire post-formation ;
- des stages en cours de formation puisque 12% des stagiaires ont été employés par une entreprise dans laquelle ils ont effectué leur stage.

3.1.2. Une relation emploi-formation / formation-emploi élastique

Le secteur ou domaine dans lequel l'ancien stagiaire exerce un emploi peut être différent de celui de la formation suivie.

- Quelques chiffres

18 mois après la fin de la formation PRS, 43% des stagiaires occupent un emploi n'ayant aucun rapport direct avec la formation suivie. Dans 3 cas sur 10, les situations d'emploi occupées après le PRS n'ont aucun lien avec la dernière formation suivie avant le PRS (dont la formation initiale), ni avec le dernier emploi occupé, ni avec la formation suivie dans le cadre du PRS.

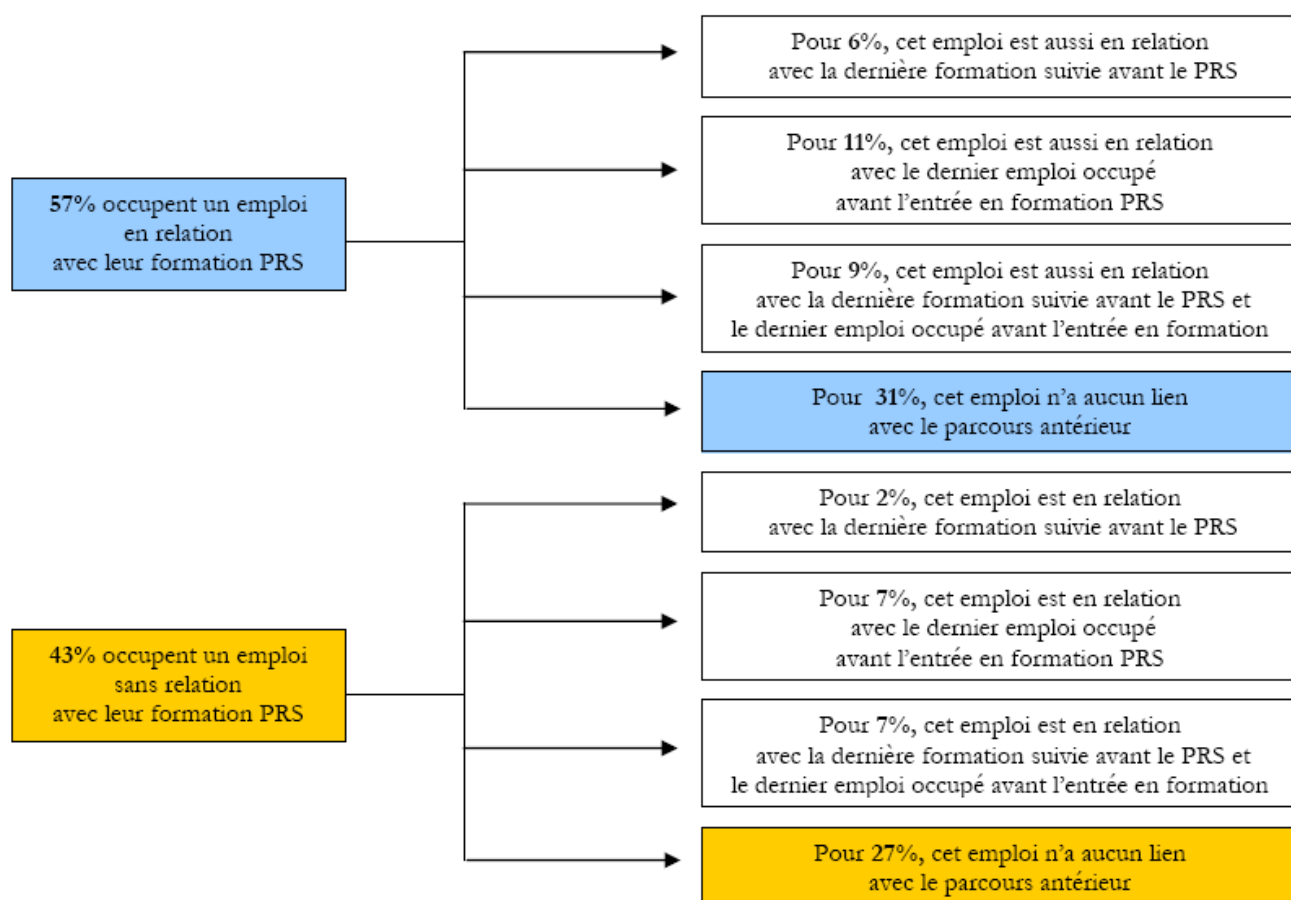
Si par conséquent 57% des stagiaires en emploi exercent un métier en relation avec le PRS, seuls 31% d'entre eux exercent un métier dont l'adéquation avec le PRS ne peut être attribuée exclusivement qu'à la formation PRS et non

également aux compétences acquises dans leur parcours antérieur.

La distension constatée du lien entre la formation PRS et l'emploi doit cependant être relativisée. Ce phénomène n'est en effet pas spécifique à la formation continue mais il est aussi observable dans le rapport entre l'emploi occupé et la formation initiale.

Cette « déconnexion » n'est pas, en outre, a priori négative si l'on considère l'acte de formation comme une étape vers un retour à l'emploi, et pas nécessairement à un emploi défini **a priori**.

Schéma 3. Relation normative entre l'emploi occupé 12 mois après la fin de formation la formation PRS et le parcours antérieur



Source : GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004 », janvier 2008

- Une appréciation de la relation formation-emploi

La déconnexion ainsi observée entre la formation et l'emploi peut avoir plusieurs explications touchant à l'organisation de l'offre de formation, aux logiques économiques ou aux comportements des entreprises :

une inadaptation de l'offre de formation elle-même.

Un changement de conjoncture économique qui vient perturber les prévisions de recrutement sur lesquelles s'était appuyé le programme de formation.

- Une évolution des besoins en recrutement entre le moment de la conception de la formation PRS et le moment de l'arrivée du stagiaire sur le marché du travail.
- Une inadéquation entre les opportunités qui s'offrent aux stagiaires en fin de formation et la formation suivie. Ce qui veut dire que la formation propose, in fine, peu de débouchés professionnels.
- Une aire de recrutement des entreprises qui peut se révéler plus large que prévue.

D'autres facteurs explicatifs renvoient plutôt aux parcours de vie, aux histoires et aspirations personnelles des stagiaires :

- L'existence de contraintes familiales qui empêchent de déménager ou se déplacer pour un emploi tandis que la concession est plus facile à faire pour une formation dont on sait qu'elle sera temporaire. Ainsi, seuls 38% des stagiaires du PRS étant en emploi 18 mois après la fin de la formation travaillent en dehors de leur territoire d'origine, alors qu'ils étaient 58% à s'être formés sur un autre pays que celui de leur domicile d'origine.
- La nécessité de disposer d'un revenu qui pousse à rechercher et accepter un emploi dans un secteur où il y a plus d'opportunités.
- L'inadéquation du métier ou des conditions de travail par rapport aux attentes du stagiaire.

Mais il faut relativiser cette absence de lien apparent entre la formation et l'emploi. Ces résultats montrent en effet que l'utilité de la formation PRS se joue aussi en dehors des savoirs enseignés. Le PRS peut ainsi constituer un « booster » pour se remettre dans le circuit du travail et retrouver un emploi. En ce sens, il peut être vu comme un outil qui redynamise ; il permet de redonner confiance à ses bénéficiaires.

Par ailleurs, alors que la mobilité entre territoires, n'est pas toujours très élevée, la mobilité entre emplois sur un même territoire est importante. Cela est plutôt encourageant et mérite de poursuivre une réflexion sur les outils à mettre en place pour la favoriser.

Enfin, même si le lien entre la formation et l'emploi peut paraître distendu, les stagiaires ont parfois une perception des métiers et de leur expérience professionnelle qui fait apparaître une cohérence dans leur parcours.

Si ces résultats interrogent l'adéquation entre le domaine de formation et celui de l'emploi, ils ne remettent cependant en cause ni l'utilité ni l'efficacité de la formation lorsque l'objectif qui est donné à celle-ci est de favoriser l'insertion dans un emploi (quel qu'en soit le secteur) et de permettre le retour vers l'indépendance financière qui devrait l'accompagner.

- Relation emploi-formation et insertion dans l'emploi, par secteur GFE (Groupe emploi formation).

Le GREF a conceptualisé une matrice qui permet de croiser l'indicateur de la relation entre formation et emploi d'une part, et celui de l'insertion dans l'emploi d'autre part. Elle permet de constater que l'un et l'autre de ces deux indicateurs varient beaucoup en fonction du GFE auquel ils se rapportent.

La relation formation-emploi varie également en fonction d'autres facteurs :

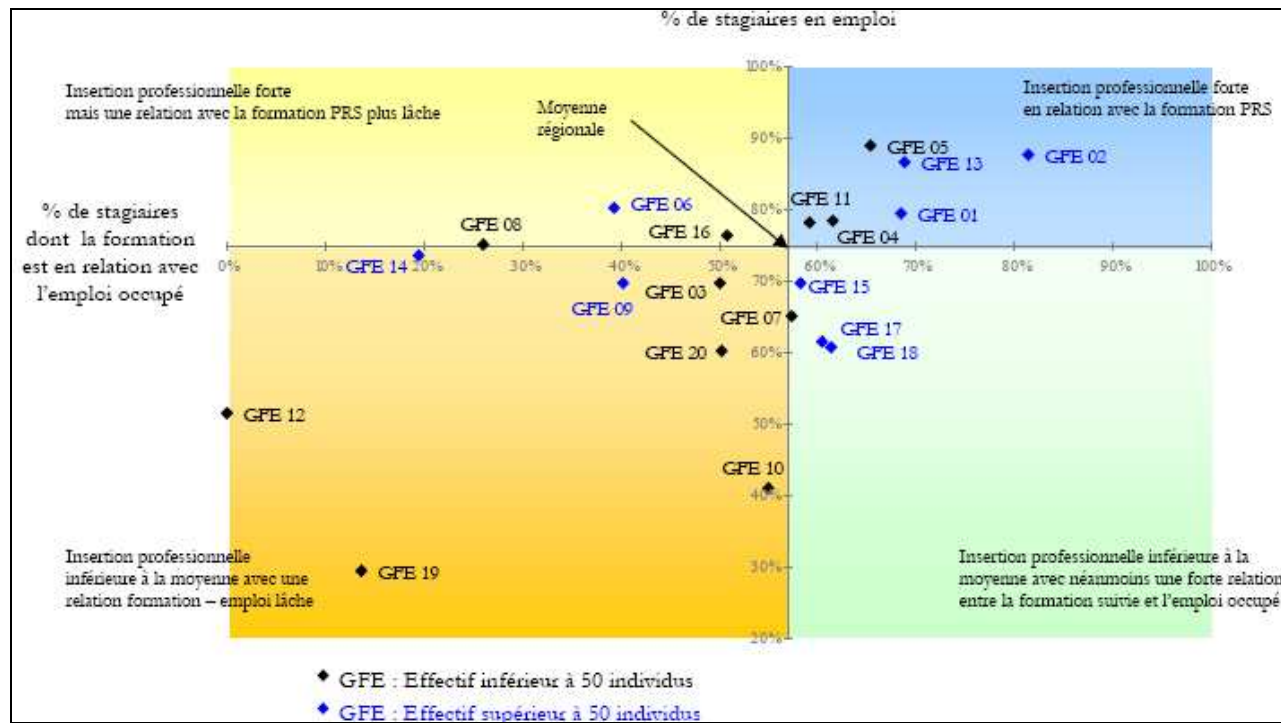
- le genre (59% des hommes occupent un emploi en relation avec leur formation PRS contre 51% des femmes)
- l'âge (plus les stagiaires sont âgés, plus la relation entre la formation PRS et l'emploi occupé apparaît distendue)
- les trajectoires d'insertion professionnelle à l'issue de la formation PRS (lorsque l'accès à l'emploi est rapide et concerne plutôt un emploi pérenne, l'emploi occupé au bout de 18 mois est plus souvent en lien avec la formation PRS que dans d'autres cas de figure)
- l'objectif de la formation (plus le PRS s'inscrit dans le prolongement du parcours antérieur, plus la probabilité d'occuper un emploi en lien avec la formation PRS est important)

La matrice met également en évidence quatre situations distinctes pour les stagiaires :

- une insertion professionnelle supérieure à la moyenne qui est en relation avec le domaine GFE de la formation PRS suivie ;
- une insertion professionnelle supérieure à la moyenne mais avec une relation formation-emploi plus lâche ;
- une insertion professionnelle inférieure à la moyenne avec néanmoins une forte relation entre la formation suivie et l'emploi occupé
- une insertion professionnelle inférieure à la moyenne avec une relation formation-emploi lâche.

Schéma 4. Part des stagiaires en emploi 18 mois après la formation et part des stagiaires dont la formation est en relation avec l'emploi, par GFE de formation

(Se référer à la page suivante pour le détail par domaine des GFE)



Source : GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004 », janvier 2008

Note de lecture : 18 mois après la fin de formation, près de 90% des stagiaires formés dans le GFE 02 « Pêche - Mer - Aquaculture » sont en emploi. Parmi eux, 85% occupent un emploi en relation avec leur formation, d'un point de vue normatif.

Détail par domaine des GFE

- GFE 01 : « Agriculture »
- GFE 02 : « Pêche – Mer – Aquaculture »
- GFE 03 : « Bâtiment gros œuvre – Génie civil – Extraction »
- GFE 04 : « Bâtiment : équipement et finitions »
- GFE 05 : « Structures métalliques – Travail des métaux – Fonderie »
- GFE 06 : « Mécaniques – Automatismes »
- GFE 07 : « Electricité – Electronique – Electrotechnique »
- GFE 08 : « Travail des métaux – Industries de process – Laboratoire »
- GFE 09 : « Production alimentaire – Cuisine »
- GFE 10 : « Textile – Habillement – Cuir »
- GFE 11 : « Travail du bois »
- GFE 12 : « Techniques graphiques – Impression »
- GFE 13 : « Transports – Conduite – Manutention – Magasinage »
- GFE 14 : « Tertiaire de bureau – Tertiaire spécialisé »
- GFE 15 : « Commerce et Distribution »
- GFE 16 : « Paramédical – Travail social – Soins personnels »
- GFE 17 : « Hôtellerie – Restauration – Tourisme – Loisirs »
- GFE 18 : « Nettoyage – Assainissement – Environnement – Sécurité »
- GFE 19 : « Techniques de la communication – Média »
- GFE 20 : « Arts appliqués – Arts du spectacle »

- Relation formation-emploi et emploi-formation

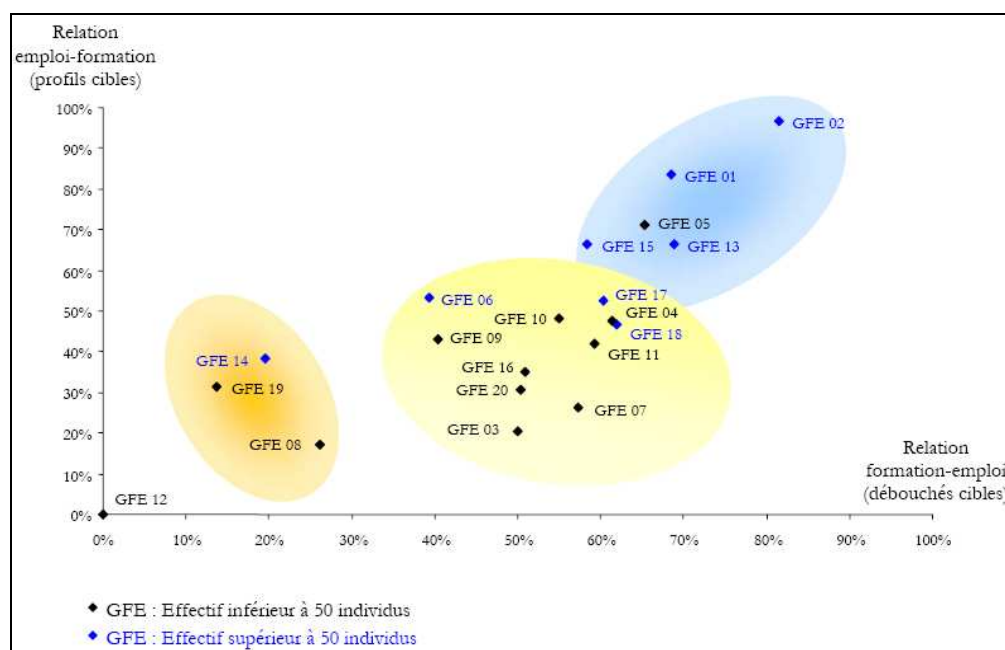
Selon l'analyse du GREF, la relation entre la formation et l'emploi ou l'emploi et la formation est complexe. Au-delà de la logique adéquationniste, il existe plusieurs formes de relation entre ces deux activités qui se construisent notamment en fonction des débouchés potentiels et des profils des recrutés.

Un autre graphique proposé par le GREF permet de croiser, les débouchés (en termes d'insertion dans l'emploi) par rapport aux domaines ou métiers ciblés au travers de la formation (relation formation-emploi) d'une part, et les recrutements sur certains profils-cibles de formation (relation emploi-formation) d'autre part.

Il fait ressortir 3 types de situation :

- une insertion qui s'effectue prioritairement sur les métiers ciblés et des recrutements qui portent principalement sur des formations cibles (GFE 01, 02, 05, 13, 15);
- une insertion plus large que le domaine professionnel cible et des recrutements qui portent sur des profils de formation diversifiés (GFE très ouverts et flexibles);
- une insertion et des recrutements qui portent très majoritairement sur d'autres domaines professionnels que le domaine cible (GFE 08, 14, et 19).

Schéma 5. Part des stagiaires (par GFE de formation) dont la formation est en relation avec l'emploi occupé (débouchés cibles), et part des stagiaires (par GFE d'emploi) dont l'emploi occupé correspond à la formation (profils cibles)



Source : GREF, « Trajectoires professionnelles des bénéficiaires du PRS 2003-2004 », janvier 2008

- Valoriser les compétences transférables

Les résultats des deux graphiques précédents montrent que les parcours de formation et d'emploi peuvent être considérés dans une logique transversale et trans'compétences. Certaines compétences sont en effet valorisables dans toute une série de métiers. La distension de la relation entre formation et emploi, et emploi et formation, souligne à la fois l'existence de proximités et transférabilité des savoirs entre domaines professionnels (GFE). Par ailleurs, selon les situations, des savoirs se sont imbriqués au fil du temps. Mutualisés, ils ouvrent de nouvelles perspectives professionnelles pour les stagiaires.

Dans une perspective de **valorisation des compétences transférables**, il serait intéressant que le GREF puisse repérer, lorsque la formation suivie dans le cadre du PRS et l'emploi occupé ne correspondent pas forcément, quels sont les socles de compétence communs et constants aux deux.

- L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Outre l'enquête réalisée par le GREF directement auprès des bénéficiaires, il est possible d'obtenir des retours de l'insertion des stagiaires par le biais des prescripteurs. C'est notamment le cas en ce qui concerne l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. D'après les structures auditionnées, leur insertion sur le marché du travail dépend beaucoup de la nature de leur handicap (ainsi les personnes présentant un handicap visuel, auditif, ou psychique rencontrent plus de difficultés que les autres). Par ailleurs, leur insertion nécessite souvent des aménagements de postes de travail et se heurte aux impératifs de rentabilité, de rapidité, et d'autonomie exigés dans les entreprises.

3.2. Le rôle des organismes de formation et la question de la responsabilité du suivi de la situation des stagiaires après la fin du stage PRS

Actuellement, l'appel d'offres élaboré par le Conseil régional dans le cadre de la procédure d'attribution des marchés PRS prévoit l'obligation pour les organismes de formation d'effectuer un bilan de la situation des stagiaires à 6 mois après la fin de la formation.¹³⁷ Le **cahier des clauses administratives particulières** pour le marché PRS 2008-2009 précise en effet que le Conseil régional apprécie la réalisation du marché par l'organisme de formation sur présentation d'un

¹³⁷ Voir sur le site internet de la Région Bretagne (/les politiques publiques/formation/la formation continue tout au long de la vie/vous êtes un organisme de formation/PRS/extranet de la formation professionnelle continue/Télécharger les documents de gestion des marchés/) : la liste des documents de gestion des marchés dont le « bilan final qualitatif » demandé aux organismes de formation, ainsi que la fiche de « situation des stagiaires à 6 mois », et le « Cahier des clauses administratives particulières » (CCAP) pour le PRS 2008-2009 (particulièrement ses points 8.2.2.p.7, 9.5.p.10 et 10.p.11).

bilan final qualitatif de l'action. Ce document comprend une partie portant sur la **situation des stagiaires en fin de formation**. L'organisme de formation doit donc y indiquer si le stagiaire a obtenu le diplôme visé par la formation mais aussi s'il est en emploi ou non à l'issue de la formation. En complément, le Conseil régional conditionne le paiement du solde du règlement aux organismes de formation à la transmission par ceux-ci d'un document indiquant le **statut des stagiaires 6 mois après la fin de la formation**¹³⁸ et les postes de travail éventuellement occupés pendant cette période.

Un suivi est donc normalement réalisé par tous les organismes de formation dispensant une ou plusieurs actions de formation du PRS. Mais les initiatives varient en fonction des organismes. Par exemple, le CLPS l'assure jusqu'à 9 mois voire même parfois un an après la sortie de formation. Dans les organismes de formation du réseau AREP, un club des anciens stagiaires a été créé et se réunit chaque année. Ces initiatives permettent d'obtenir des données chiffrées de l'insertion professionnelle des stagiaires. Ainsi, en moyenne, le réseau AREP enregistre un taux d'insertion de 60% (il s'agit d'emplois en CDI, CDD, ou Intérim).

Bien que les organismes de formation puissent présenter ces quelques résultats, la question de la responsabilité du suivi des stagiaires à la suite de leur période de formation continue d'être posée. Ces débats sont notamment dus aux difficultés rencontrées par les organismes de formation pour mener à bien ce rôle. Ainsi, les bénéficiaires du PRS sont généralement un public volatile, et il n'est pas toujours aisé de les recontacter 6 mois ou un an après leur sortie de stage. Par ailleurs, les organismes de formation ne disposent pas toujours des ressources ni humaines ni financières pour le faire. Le fait pour ces organismes de ne pas être associés par le Conseil régional à la construction du PRS joue également comme un élément démobilisateur. A l'inverse, on pourrait penser que s'ils étaient associés dès le début du processus, ils seraient davantage incités à y prendre part par la suite.

Enfin, un argument de fond vient étayer le débat : vis-à-vis des demandeurs d'emploi stagiaires, l'objectif principal des organismes de formation est de leur permettre d'obtenir une qualification. En posant la question de leur responsabilité en matière d'insertion des stagiaires dans l'emploi, les organismes de formation semblent implicitement sortir cette finalité de leur champ de responsabilité. Les prescripteurs, eux, interviennent dans la logique inverse : leur objectif premier est l'insertion du demandeur d'emploi sur le marché du travail, la qualification ne restant qu'un moyen d'y parvenir indirectement.

¹³⁸ Les CCAP précédents, valables pour les PRS 2006-2007 et 2007-2008, prévoyaient un bilan de la situation des stagiaires 3 mois après la fin de la formation et non pas à + 6 mois.

Le débat peut s'inscrire en ces termes : revient-il aux organismes de formation ou au Conseil régional de l'assurer ? Les prescripteurs peuvent-ils jouer un rôle dans le suivi des stagiaires ?

Préconisation n°37 –

Créer une mission permanente intégrée au GREF, chargée de suivre la situation de l'ensemble des bénéficiaires du PRS, en lien étroit avec les organismes de formation et les structures de l'AIOA prescriptrices.

Troisième partie

La politique de formation
continue du Conseil
régional de Bretagne et
le PRS : évolutions et
perspectives

Chapitre 5

La politique de formation continue du Conseil régional et le Programme régional des stages : évolutions et perspectives

1.	Les évolutions du PRS	147
1.1.	Concernant le processus de construction de l'offre PRS : quelles évolutions ? Quel rôle pour la Région ? Quelle association des acteurs ?	148
1.2.	Quelle place pour les territoires dans le PRS et la politique de formation continue de la Région ?	150
2.	L'impact des évolutions du cadre de la politique de formation professionnelle sur le PRS : des questions en suspens	156
2.1.	Le Service public régional de la formation	156
2.2.	La question de la place des formations de niveaux III, II, et I dans l'offre de formation de la Région.	157

Après avoir décrit les principales caractéristiques du marché de l'emploi, de l'offre de formation, et du Programme régional des stages dans une première partie (chapitres 1 et 2), puis analysé le fonctionnement de ce dispositif depuis son élaboration jusqu'à la sortie de formation des stagiaires (chapitres 3 et 4), ce chapitre propose une réflexion sur les évolutions récentes et possibles du PRS. Cette réflexion, sous forme de conclusion et de mise en perspective, prend appui sur quelques éléments forts énoncés dans les quatre premiers chapitres. Elle amène à s'interroger sur les évolutions qui ont touché le processus de construction de l'offre de formation ces dernières années, et sur les impacts des évolutions actuelles du cadre de la politique de formation professionnelle continue pour le PRS. Ce chapitre conclut sur le rôle de la Région et du politique dans la clarification de ces questions et dans l'énonciation d'un référentiel¹³⁹ précis pour l'action.

1. Les évolutions du PRS

Les auditions de nombreux acteurs (Conseil régional, organismes de formation, branches professionnelles,...) intervenant dans le Programme régional des stages ont montré la diversité et parfois la contradiction entre les regards portés sur ce dispositif.

Il est qualifié de « social » et peu centré sur les attentes des entreprises par les branches professionnelles et Pôle emploi,¹⁴⁰ de « lourd et complexe » par les organismes de formation. Par ailleurs, dans le graphique positionnant le PRS par rapport aux autres dispositifs régionaux de formation (voir p.17, infra), le Conseil régional le situe comme un dispositif qualifiant répondant à une logique « adéquationniste » plutôt que de « promotion sociale ».

Quelles représentations et quelle définition les acteurs attribuent-ils à ces qualificatifs ? A quelle caractéristique du PRS renvoient-ils : s'agit-il d'apprécier ses objectifs, son public, les modalités de sa construction ? Les attentes, les intentions et les objectifs prêtés au PRS semblent être aussi variés que les acteurs qui y prennent part.

A rebours de ces contradictions, les discours portés par les acteurs du PRS convergent lorsqu'il s'agit de pointer son manque de lisibilité ou de souhaiter approfondir la concertation. Ces questionnements révèlent que le PRS renvoie encore une image relativement floue, et donc peu compréhensible.

Une explication peut être trouvée dans les évolutions qui ont touché le PRS ces

¹³⁹ Ici, la notion de référentiel doit s'entendre comme un l'ensemble des objectifs, des représentations, et des idées qui sous-tendent le PRS.

¹⁴⁰ Au moment de l'audition, il s'agissait de l'ANPE.

dernières années, et dont le sens est parfois difficile à identifier. Les évolutions ont davantage concerné les processus d'interaction entre acteurs, notamment dans le cadre de la construction de l'offre de formation.

1.1. Concernant le processus de construction de l'offre PRS : quelles évolutions ? Quel rôle pour la Région ? Quelle association des acteurs ?

Les évolutions les plus marquantes que le Programme régional des stages ait connues sont intervenues avec la mise en place de la **Stratégie régionale emploi - formation (SREF)**, votée par l'Assemblée régionale en 2006¹⁴¹, et **l'évolution du cadre réglementaire** ayant fait passer la formation professionnelle dans le champ d'application du Code des marchés publics au début des années 2000.

La SREF, en incluant le Plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDFP) et en renforçant le rôle du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), a largement contribué au **rapprochement des acteurs** de la formation et de l'emploi intervenant sur le territoire régional.

L'évolution du cadre réglementaire a quant à elle entraîné des effets sur les relations entre le Conseil régional et les organismes de formation, et par extension, sur les modalités de construction du PRS. **L'analyse des besoins en emploi et en qualification sur le territoire est désormais prise en charge par la Région** dans le cadre de ses nouvelles responsabilités en matière de formation professionnelle continue.

Avant 2004, le Conseil régional lançait un appel à projets auprès des organismes de formation, lesquels répondaient en proposant des actions de formation. La Région choisissait parmi ces propositions pour construire une offre de formation.

Avec l'obligation légale du passage à une procédure d'appel d'offres, les rôles se sont inversés. C'est désormais la Région qui identifie les besoins en qualification à partir desquels elle construit son offre de formation. En tant que maître d'ouvrage, elle soumet ensuite le catalogue ainsi constitué aux organismes de formation sous la forme d'un appel à candidature visant à la mise en œuvre des actions. Les organismes de formation, prestataires de service, sont soumis à la concurrence du marché.

¹⁴¹ La SREF intègre le Plan régional de développement de la formation professionnelle (PRDF) et son outil de concertation, le CCREFP, tous deux prévus par la Loi Démocratie de proximité de 2002. Le PRDF et la SREF ont indiscutablement permis de resserrer les liens entre les acteurs de l'emploi et de la formation à l'échelle du territoire régional.

Ces transformations ont eu des effets contrastés. D'un côté, les organismes de formation, en Bretagne, se sont trouvés écartés de la phase d'élaboration de l'offre régionale de formation. Leur expertise n'est donc plus utilisée alors qu'ils sont en position d'apporter leur connaissance des besoins des entreprises, des attentes des populations, et des dynamiques d'emploi sur les territoires.¹⁴²

Au-delà de la stricte phase d'analyse des besoins en emploi et en qualification, les relations entre le Conseil régional et les organismes de formation se sont également rigidifiées dans le cadre de la procédure d'appel d'offres et du rapport de maître d'ouvrage financeur à opérateur. De ce point de vue, les relations entre la Région et les opérateurs doivent davantage renvoyer à une évaluation de l'action des organismes de formation qu'à un contrôle, trop administratif, de leur mode de gestion des moyens financiers mis à disposition par l'institution régionale.

De l'autre côté, cette procédure de marché public a renforcé le rôle de la Région en lui confiant la responsabilité de l'élaboration de l'offre de formation. Les procédures mises en place pour évaluer les besoins en emploi et en qualification à l'échelle du territoire régional et des pays¹⁴³ témoignent de la volonté régionale d'assumer pleinement cette responsabilité.

A ce titre, la création du réseau des Maisons de la formation professionnelles (MFP) depuis 2005 doit être remarquée. En coordonnant ainsi les structures chargées de l'accueil, de l'information, et de l'orientation des populations, la Région leur assure une meilleure visibilité. Bien qu'elles ne correspondent pas à des lieux physiques, les MFP sont l'occasion pour le Conseil régional de marquer un ancrage dans les territoires infrarégionaux. Par ce moyen, il se rapproche des bénéficiaires du PRS tout en contribuant à la diffusion d'une information plus homogène entre les structures AIOA (Accueil, information, orientation, et accompagnement) d'un même pays. Les attentes des populations sont donc mieux prises en compte ; elles sont associées aux besoins exprimés par les acteurs économiques pour élaborer l'offre régionale de formation. Les MFP devraient représenter un outil pour faire de cette compétence une responsabilité partagée par l'ensemble des acteurs.

¹⁴² Rappelons que nombre d'organismes de formation sont issus des branches professionnelles.

¹⁴³ Ce sont sur ces analyses que la Région s'appuie pour définir son programme d'actions de formation et le cahier des charges qu'elle soumet aux organismes de formation. (Voir le chapitre 2 point 3, et le chapitre 3 points 8, 9, et 10, infra).

1.2. Quelle place pour les territoires dans le PRS et la politique de formation continue de la Région ?

Les 19 « Maisons de la formation professionnelle » couvrant le territoire breton marquent la volonté de l'institution régionale de se rapprocher des territoires et de leurs ressources (les populations comme les entreprises).

La mise en réseau, sous le label « MFP » des différentes structures AIOA intervenant à l'échelle d'un même pays répond essentiellement à deux objectifs :

- faciliter l'accès des citoyens à l'information et à la formation ;
- coordonner les analyses des besoins en emploi et qualification pour produire un diagnostic « MFP » par pays.

Si la coordination est conduite au niveau local via un « Comité de coordination local » et concerne principalement les travaux produits dans le cadre de la MFP, la concertation se fait au niveau régional, au travers du CCREFP.

La question se pose alors de l'articulation entre les démarches de coordination menées au travers du réseau MFP ou du comité de coordination local et celles menées par les Maisons de l'emploi dans le cadre du Service public de l'emploi. Si l'articulation avec les Maisons de l'emploi a pourtant été recherchée, notamment par la mise en place de statuts communs aux deux instances et une intervention commune à l'échelle des pays¹⁴⁴, ces précautions n'ont pas toujours résisté à la pratique. Les actions de ces deux réseaux semblent en effet évoluer de plus en plus en parallèle. Il est donc urgent pour l'Etat et la Région, ensemble, de recréer les conditions d'un travail en intelligence collective.

La concertation entre les acteurs est en effet essentielle car elle favorise l'articulation entre les différents secteurs d'intervention (notamment entre les dispositifs de formation et les autres politiques publiques : service public de l'emploi, insertion, développement économique) sans laquelle « une stratégie de formation locale ne [pourrait] maximiser ses effets sociaux »¹⁴⁵.

L'analyse des besoins en emploi et en qualification produite à l'échelle de chaque MFP traduit la volonté de prendre en compte les caractéristiques spécifiques et différenciées des territoires infrarégionaux (en l'occurrence, celles de chaque pays) mais elle a moins vocation à alimenter des stratégies d'action locales qu'à contribuer à la construction d'une offre régionale de formation qui leur soit adaptée.

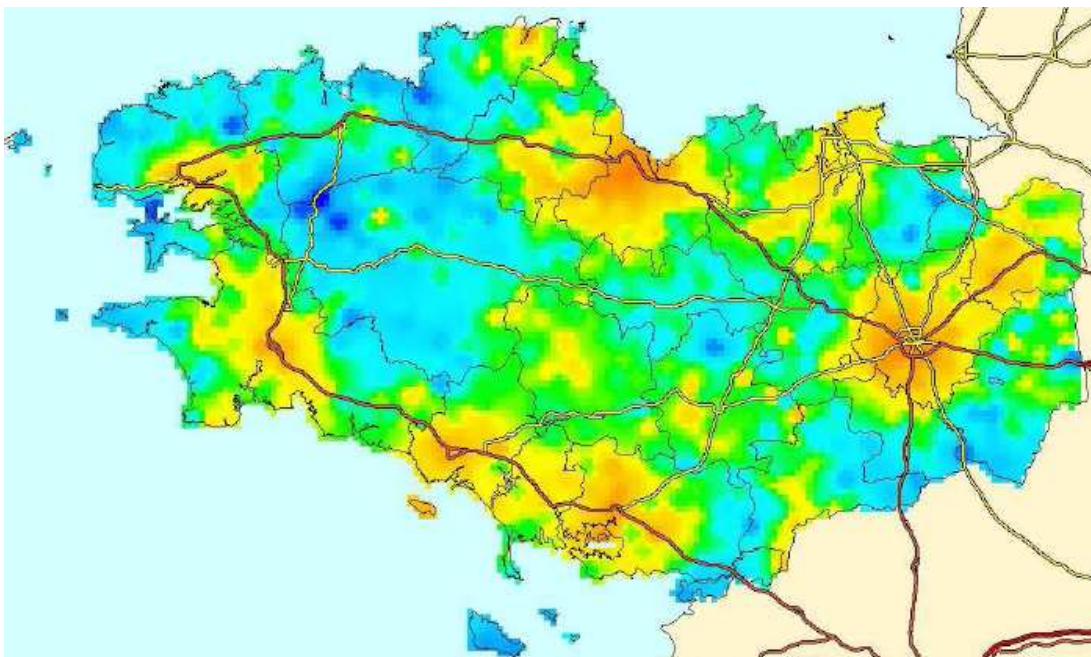
¹⁴⁴ Sauf pour la Maison de l'emploi du bassin d'emploi de Rennes.

¹⁴⁵ Jack-Yves DELSERT, « Le Conseil régional Nord-Pas-de-Calais pionnier : dix ans de territorialisation de la politique de formation professionnelle », Actualité de la formation permanente n°206, p.38-41.

Si les pays forment un espace de cohérence territoriale qui fait sens, d'autres périmètres peuvent également être légitimes. C'est le cas notamment lorsqu'il s'agit de penser l'offre de formation en fonction des déplacements des personnes depuis leur domicile ou, d'une manière plus générale, lorsqu'il s'agit de prendre en compte la mobilité des personnes et les infrastructures, vecteurs de cette mobilité. Ces logiques de flux devraient être prises en compte par le Conseil régional et ses partenaires dans le cadre de la construction de l'offre de formation continue.

En ce qui concerne les formations de niveau III, II, et I, l'échelle de réflexion et d'action qui apparaît la plus pertinente est celle du territoire régional dans son ensemble, voire même au-delà. Les coopérations interrégionales en ce domaine peuvent en effet être particulièrement intéressantes.

Carte 5. La mobilité des stagiaires en formation professionnelle continue en 2006 : distances moyennes parcourues pour aller se former, à partir de sa commune de résidence



Source : GREF Bretagne.

En bleu foncé : 95 km, en bleu turquoise : 36 km, en vert : 30 km, en jaune : 26 km, en rouge : 0.

Carte 6. Les 12 bassins d’animation de la politique éducative (BAPE) et les 4 départements bretons

Note : les limites géographiques des BAPE correspondent au découpage de la Bretagne en pays mais il se peut qu’un seul BAPE comprenne le territoire de plusieurs pays. C’est le cas par exemple du BAPE de Guingamp Lannion qui regroupe le pays de Guingamp et le pays du Trégor-Goélo.



Source : Académie de Rennes

Carte 7. Les zones d’emploi en Bretagne

*Note : une zone d’emploi est un espace géographique à l’intérieur duquel la plupart des actifs résident **et** travaillent. Les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la définition de ce zonage. (Définition INSEE).*



Source : Audiar

Questions clés : formation professionnelle continue et territoires

Pourquoi territorialiser ?

- Adapter les politiques aux spécificités locales (« territorialisation descendante »).
- Faire émerger des orientations et des stratégies territoriales (« territorialisation ascendante »).
- Offrir des cadres institutionnels d'intervention et de coopération entre les acteurs pour promouvoir une action collective concertée et efficace (le rôle de la Région est celui d'ensemblier et d'animateur).

Quelle(s) représentation(s) du territoire ?

- Espace de localisation et de flux (entreprises, personnes).
- Espace de mutualisation et de prise de responsabilités.
- Ressource pour le développement local et la cohésion sociale.
- Acteur de la régulation des ressources présentes dans cet espace.
- Réceptacle et acteur des mutations de l'économie et de l'emploi.

Que territorialiser ?

- Le processus d'analyse/évaluation des besoins en emploi et en qualification.
- La construction de l'offre de formation, via la mobilisation d'outils, de moyens, et de configurations d'acteurs propres à chaque territoire.
- L'ensemble de la politique (l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies d'intervention en matière de formation continue)
- Les actions de formation

De quel territoire parlons-nous ?

- Le territoire de base : le territoire régional, ce qui ne doit pas exclure la prise en compte d'autres territoires, notamment les régions limitrophes, dans le cadre de coopérations interrégionales qui s'imposent notamment pour les formations de niveaux III, II, et I.
- Les pays.
- Les zones d'emploi.
- Les bassins de vie.
- Les bassins d'animation de la politique éducative (BAPE).

... sans compter le découpage de la Région en département et en intercommunalités, ni les territoires d'action propres à certains acteurs comme Pôle emploi.

2. L'impact des évolutions du cadre de la politique de formation professionnelle sur le PRS : des questions en suspens

A l'heure de la rédaction de ce rapport, de nombreuses questions restent ouvertes.

Elles concernent :

- les changements que vont amener la mise en œuvre de la nouvelle loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment des « contrats de plan régionaux de développement des formations » qu'elle prévoit. Ceux-ci devraient en effet remplacer les « Plans régionaux de développement des formations » déjà en place.
- La mise en place, par la Région Bretagne, du Service public régional de la formation
- Le positionnement qui sera attribué par la Région à l'offre de formation AFPA. Cette question se pose particulièrement depuis son entrée dans le champ de compétences de la Région et son intégration sur le marché de la formation professionnelle continue.
- Les orientations qui seront prises par Pôle emploi en matière de formation.
- La réforme territoriale et l'hypothèse d'une suppression de la clause de compétence générale accordée aux collectivités territoriales.

Qu'elles dépendent d'arbitrages de la Région ou non, les réponses qui seront apportées à ces questions sont susceptibles d'avoir des effets sur le Programme régional des stages. Concernant les questions dépendant de décisions régionales, les orientations ne sont pas aujourd'hui clarifiées.

2.1. Le Service public régional de la formation

Plusieurs questions se posent en ce qui concerne la mise en place du Service public régional de la formation en Bretagne.¹⁴⁶

- Quel sera le mode de mandatement choisi vis-à-vis des organismes de formation ?

Plusieurs Régions françaises ont adopté une position offensive en choisissant le mode de la subvention. En Bretagne, la délibération du mois de juin 2009 concernant la création du SPRF donne délégation à la Commission permanente

¹⁴⁶ Des premières réponses à ces questions devraient être apportées en prochaine réunion de la Commission permanente du Conseil régional (novembre ou décembre 2009).

pour arbitrer entre deux possibilités de mandatement : le marché public selon la procédure de l'accord cadre, pour les achats de formation et de prestations annexes, ou la délégation de service public. **Une procédure de référencement des organismes de formation pourrait être lancée** dès le mois de décembre 2009, sachant que seuls les opérateurs référencés pourront répondre à l'appel d'offres.

- Comment le Conseil régional va-t-il positionner l'offre de formation de l'AFPA ?

En Bretagne, la mise en place du SPRF n'a pas été l'occasion de statuer sur le positionnement que le Conseil régional entendait donner à l'offre de formation de l'AFPA, opérateur historique dont le développement a été jusqu'à présent arbitré par l'Etat et a contribué à l'aménagement du territoire.

- Comment l'offre de formation PRS et le SPRF vont-ils « cohabiter » ?

Le SPRF créé par la Région Bretagne, par ses principes et son périmètre, se recoupe avec l'offre de formation PRS. Quelles en seront les conséquences pour la cohérence de ce dispositif et son avenir ?

Le SPRF est dédié à l'accès à un premier niveau de qualification : seules les formations de niveau V et VI sont concernées, dans une logique de formation initiale différée.

Il est intéressant de rapprocher cela du fait que 80% d'actions de formation du PRS préparent à des diplômes de niveaux IV (Bac professionnel par exemple) et V (BEP). Cela traduisait déjà la volonté politique du Conseil régional de permettre d'abord aux moins qualifiés d'acquérir une première qualification bien qu'il soit compétent pour la formation professionnelle continue de tous les demandeurs d'emploi. Qu'en est-il alors de la place accordée aux formations de niveaux III, II, et I ?

2.2. La question de la place des formations de niveaux III, II, et I dans l'offre de formation de la Région.

La programmation des actions de formation du PRS pourrait davantage s'appuyer sur les caractéristiques socio-économiques du territoire, et notamment prendre en compte la part importante représentée par les diplômés des formations initiales de niveaux III et II en Bretagne pour leur proposer des formations qualifiantes adaptées (de niveaux II et I). Une telle approche présenterait l'avantage supplémentaire de mieux prendre en compte le mouvement général d'élévation de la qualification des emplois et de considérer la formation continue comme un facteur d'attractivité et de développement des territoires. Ce dernier point correspond d'ailleurs à l'une des quatre orientations attribuées à la SREF.

Conclusion

Le rôle politique de la Région. Quelles responsabilités ? Quelles marges de manœuvre ?

Face au manque de lisibilité du Programme régional des stages et à un contexte marqué par de fortes évolutions, les élus régionaux ont un rôle à jouer en termes de clarification des orientations qui sous-tendent son action et d'impulsion de la concertation.

Cet enjeu de clarification appelle le Conseil régional à mettre en évidence et expliciter le référentiel du Programme régional des stages. Les choix politiques opérés et les orientations stratégiques mériteraient non seulement d'être plus précisés mais également de prendre davantage en compte les transformations actuelles de l'emploi et des pratiques de recrutement.

Il s'agit de trouver des équilibres, d'opérer des choix et d'établir des hiérarchies, sur des questions qui dépassent le seul cadre du PRS mais interrogent le rôle de la formation continue. A cet égard, la concertation avec l'ensemble des partenaires doit dégager une vision commune et partagée des objectifs de cette politique.

Les élus ont définitivement un rôle à jouer dans l'impulsion et la valorisation du dialogue partenarial à l'échelle des territoires. Il est de leur responsabilité de lui offrir un cadre d'expression et de veiller de manière constante au maintien de la dynamique participative dans les territoires en facilitant la participation des partenaires sociaux.

La position plutôt réservée de la Région quant à l'affirmation des principes et des orientations qu'elle souhaite mettre en œuvre face aux évolutions actuelles touchant le système de formation continue pose la question de ses marges de manœuvre, notamment dans sa relation à l'Etat. Pourtant, par les effets que ces évolutions peuvent entraîner sur le fonctionnement du Programme régional des stages, voire sur son avenir, les élus devront manifester une attitude offensive.

Le contexte actuel d'incertitudes ne doit pas inciter à l'inertie mais au contraire être saisi comme une opportunité de faire de tout dispositif de formation une démarche concertée de réflexion et d'action entre les acteurs intervenant dans les domaines de l'emploi et de la formation sur l'ensemble du territoire de la Région.

Auditions

Nous remercions toutes les personnes auditionnées par la Commission « Formations – Enseignement supérieur » de mai 2008 à avril 2009 (les titres et mandats correspondent à la situation au moment de l'audition) :

- M. Cédric AUBRY** Conseiller en formation continue à la Délégation académique de Rennes
- Mme Peggy BERTRAND** Chargée de mission à l'Association départementale pour l'insertion des personnes handicapées en Ille et Vilaine
- M. Éric BOYER** Directeur du CLPS
- M. Jean-Philippe CEPEDE** Directeur juridique au Centre INFFO
- M. Jean-Christophe CHAURIN** Direction de l'AIDE Emploi Service de Redon
- Mme Marie CHEVALIER** Conseillère régionale au Conseil régional de Bretagne
- M. David DERRE** Directeur délégué à l'UIMM Bretagne
- M. Bertrand DUPIC** Directeur de l'Emploi, formation et qualification à la CRCI de Rennes
- Mme Anne-Marie ECHE** Chargée de mission au Conseil régional de Rhône-Alpes
- Mme Hafida ELBAZ** Directrice de la formation permanente au Conseil régional Nord-Pas-de-Calais
- M. Jean-Luc FERRAND** Enseignant chercheur au Conservatoire national des arts et métiers
- M. Jean-Marie FILLOQUE** Président du réseau des formations continues universitaires à l'Université de Brest
- Mme Christine GARDIEN** Conseillère Emploi formation au CIDFF 35
- M. Yvan GEGADEN** Secrétaire général du la Fédération du Bâtiment de Bretagne
- Mme Maryse GILLET** Conseillère Emploi formation au CIDFF 35
- M. Jérôme GIUDICELLI** Directeur de la Formation au Conseil régional des Pays de la Loire
- M. Hervé GREUGNY** Directeur général du GREF Bretagne
- M. Élie GUEGUEN** Directeur général adjoint au Conseil régional de Bretagne
- Mme Nathalie GUIDOUX** Déléguée territoriale à la MEDEFI – Redon
- Mme Marie-Paule GUIHARD** Conseillère emploi-formation à la Mission Locale de Rennes
- M. Philippe JOURDAN** Directeur de la Mission locale de Rennes

- M. Nicolas LEBON** Coordinateur régional formation professionnelle à l'UPIB – MEDEF Bretagne
- M. Philippe LECOQ** Chef de service "appui à la production" à la Direction régionale Bretagne de l'ANPE
- M. Christophe LEROY** Chargé de mission au GREF Bretagne
- Mme Roselyne MARTIN** Conseillère à l'AIDE Emploi Service de Redon
- Mme Jacques MENEZ** Directeur régional de l'AFPA Rennes
- M. Christophe NICOLAS** Chargé de mission au Conseil régional de Rhône Alpes
- M. Philippe PAULHIAC** Responsable des partenariats régionaux aux ASSEDIC de Bretagne
- M. Gérard PODEVIN** Chercheur au CEREQ
- M. Yves RAOUL** Directeur de la Direction de la formation professionnelle et apprentissage pour l'emploi au Conseil régional de Bretagne
- M. Pascal RENOUEL** Délégué régional du réseau AREP Bretagne
- Mme Laurence ROGNAN** Chef du service "Développement des formations" au Conseil régional de Bretagne
- M. Éric RONDEAU** Directeur au DIAFOR
- M. Jean-Paul SOLARO** Président de la Fédération régionale de la Formation Professionnelle
- M. Jean-Yves VILBOUX** Président du l'Union des Métiers des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)
- Mme Lydia VOYER** Directrice des Ressources Humaines au CSF de France

Annexes

Annexe 1

Formation tout au long de la vie
et formation professionnelle
continue en France

Il a fallu attendre le début des années 70 pour que commence à se développer un France un véritable système de formation professionnelle. La crise ayant mis fin au plein emploi, le marché du travail s'est progressivement tendu, plaçant les travailleurs et les citoyens actifs dans une situation de plus en plus fragile et précaire. De nombreuses personnes sont ainsi restées en marge du marché de l'emploi, et la France a vu son taux de chômage s'accroître progressivement (cela n'excluant pas des périodes de diminution ponctuelles).

Avec cette évolution, l'objectif de la formation professionnelle s'est orienté vers le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels des travailleurs.

Bien que la formation professionnelle se soit d'abord développée dans l'entreprise et sur le temps de travail, les demandeurs d'emploi sont aussi concernés. Pour ces derniers, l'accès à la qualification est devenu un élément majeur, conditionnant l'insertion sur un marché de l'emploi sur lequel l'entrée s'avère de plus en plus sélective.

Si le système de formation professionnelle continue a d'abord été principalement orienté vers la formation des salariés¹⁴⁷, la notion de « formation tout au long de la vie » recentre aujourd'hui les objectifs vers le citoyen. Ainsi, à côté du terme de formation « professionnelle », qui appuie la volonté d'établir une relation étroite entre la formation et l'accès à l'emploi, celui de « formation tout au long de la vie », plus englobant, tend à consacrer la formation comme un droit qui s'exerce de manière continue tout au long de l'existence du citoyen bénéficiaire.

Mais le développement de ce droit est aujourd'hui encore un véritable enjeu¹⁴⁸, alors que la formation professionnelle « ne joue pas pleinement le rôle qu'elle pourrait jouer ». En témoigne la part des demandeurs d'emploi bénéficiant d'une formation qui ne dépasse guère les 10 %¹⁴⁹. Ainsi, trop peu de demandeurs d'emploi et de salariés accèdent aujourd'hui à la formation. C'est notamment la raison pour laquelle le système de formation continue suscite beaucoup de contestations de la part de ses acteurs ; insatisfaits de son fonctionnement actuel.

Le système français de formation professionnelle continue va alors connaître de nombreuses réformes. Nous montrerons d'abord que la terminologie, la définition et les objectifs de la formation continue ont évolué (partie 1), avant de présenter les divers acteurs intervenant dans ce système (partie 2). Ces

¹⁴⁷ Et principalement sur les formations à l'initiative de l'employeur, dans un objectif d'adaptation des salariés aux évolutions de leur poste de travail.

¹⁴⁸ Poser la formation comme un droit exige de garantir l'**accès à la formation** à tous les citoyens. Or, de nombreux rapports ont pointé les difficultés du système à assurer cette fonction, et les réformes successives ont constamment réaffirmé cette nécessité.

¹⁴⁹ Août 2008.

derniers ont souvent dénoncé la complexité de l'organisation en « millefeuilles » de la formation continue, et appelé à une amélioration de son efficacité et de sa lisibilité autant que de l'accès à la formation pour l'ensemble des citoyens. Nous reviendrons donc dans une dernière partie sur la construction et les réformes de ce système (partie 3).

1. Définitions et objectifs de la formation

1.1. Formation

Lorsqu'il est employé sans qualificatif, le terme de « formation » renvoie le plus souvent à une activité et se définit par son contenu : c'est « un ensemble de connaissances (générales, techniques, pratiques) » et « de comportements » dont on fait l'apprentissage. Il s'agit en d'autres termes de se forger une « culture » et d'acquérir un certain nombre de « savoirs », de « savoir-faire » (compétences), et de « savoir-être ».

La définition de la formation inclut également toujours les finalités ou les objectifs de l'action de se former. Mais l'étendue et l'éventuelle hiérarchisation de ces objectifs est une question qui fait débat entre les acteurs concernés.

Au titre des finalités de la formation, il est tout de même possible de citer :

- *la socialisation* (se former permet de s'intégrer dans la vie sociale et de favoriser la promotion sociale¹⁵⁰) et *l'apprentissage de la citoyenneté* (se former permet aussi d'acquérir une capacité à l'esprit critique);
- *l'accession ou l'adaptation à l'emploi* (se former permet d'exercer un métier mais aussi de s'adapter aux changements dans les techniques et les conditions de travail et d'accroître son employabilité).

Dans les périodes de crise, ce dernier objectif tend à être mis en avant, tandis que la socialisation des personnes découlerait avant tout de leur insertion dans l'emploi. Cependant, l'existence d'une relation directe entre le développement personnel et social et la formation ne doit pas être négligée. Cette dernière « apparaît [en effet] comme un élément décisif des processus de socialisation »¹⁵¹.

¹⁵⁰ Pour une définition et approche historique de la promotion sociale, ainsi que des liens entre promotion sociale et éducation permanente, voir l'ouvrage « Introduction à une sociologie de la formation : les évolutions contemporaines », Yves Palazzeschi, 1998.

¹⁵¹ Voir la définition de la formation donnée par G. Ferreol.

1.2. Formation tout au long de la vie¹⁵²

Dans ses finalités et dans ses modalités d'exercice, l'action de se former renvoie autant à la *sphère professionnelle* qu'à celle de la *vie personnelle et citoyenne*. Par ailleurs, le terme de formation tend progressivement à se substituer à celui d'éducation¹⁵³. Ceci traduit une volonté de décloisonner les temps de l'éducation et de l'emploi, et de ne cantonner l'action de se former ni aux seules premières années de la vie¹⁵⁴ ni à l'institution « école ».

L'apparition du terme de « formation tout au long de la vie » est révélatrice de cette tendance. Officialisé dans la « Stratégie de Lisbonne » adoptée par l'Union européenne¹⁵⁵ en mars 2000, ce terme met l'accent sur la volonté de définir la formation comme **un droit** pour chaque citoyen.

En témoigne la définition suivante, très ouverte, qui considère la formation tout au long de la vie comme :

« la possibilité donnée à tout individu, tout au long de son existence, d'acquérir des *connaissances, des qualifications et des compétences*, et de faire reconnaître la valeur de son expérience¹⁵⁶, dans une perspective *personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi* ».

La formation tout au long de la vie marque la volonté de tracer un continuum entre les différents temps d'apprentissage, et de s'inscrire dans une logique de progrès social¹⁵⁷. Dans un tel système, le citoyen se forme au cours de ses études mais également une fois entré dans la vie professionnelle, et même après avoir quitté la vie active. Il se forme à l'école¹⁵⁸ c'est-à-dire sur le temps scolaire (éducation dite « formelle ») mais aussi hors du temps scolaire (« éducation non formelle par la famille et les pairs ou via l'action des institutions d'éducation populaire) ; sur le temps de travail ou hors du temps de travail. En somme, la formation tout au long de la vie offre la possibilité à chacun de se former dans les différentes étapes de son existence.

¹⁵² La formation tout au long de la vie est synonyme de celle d' « éducation ou de formation permanente ».

¹⁵³ La notion d'éducation renvoie le plus souvent au seul public « enfants et jeunes » tandis que l'on se « forme » de 0 à 99 ans...Ainsi la notion de formation semble s'adapter plus facilement à tous les âges.

¹⁵⁴ C'est-à-dire de 0 à 16 ans, âge de fin de la scolarité obligatoire, ou plus globalement jusqu'à la fin des études. Cela correspond en fait à ce que l'on appelle la « formation initiale ».

¹⁵⁵ Plus précisément, le Conseil européen.

¹⁵⁶ Cette définition est adaptée au cas particulier de la France qui a instauré un système de « validation des acquis de l'expérience » (VAE) depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002.

¹⁵⁷ On retrouve souvent dans les différentes définitions de la formation, la notion de « contribution au développement culturel, économique, et social » soulignant également l'intérêt de la formation des citoyens pour la société dans son ensemble.

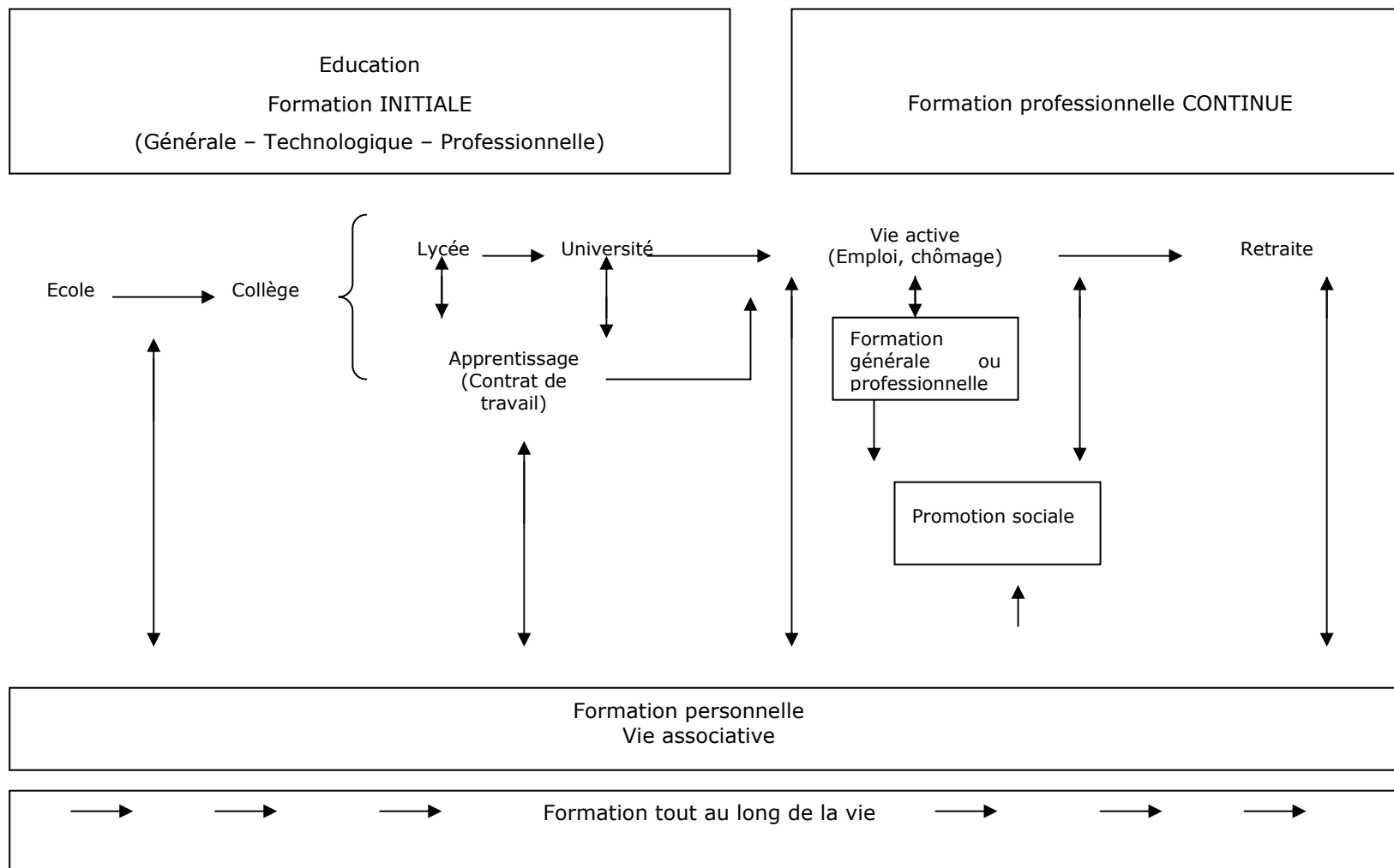
¹⁵⁸ Au sens générique du terme.

Toutes les actions de formations entreprises par le salarié une fois inséré sur le marché du travail ou dans le cadre de la recherche d'un emploi relèvent de la « **formation continue**¹⁵⁹ ». Sinon, on parle de « **formation initiale** ».

La formation tout au long de la vie inclut la formation initiale et la formation continue, et souligne les articulations tout comme l'ambition d'une continuité entre les deux.

¹⁵⁹ Le terme de « formation permanente » est également employé comme synonyme de « formation continue ». La formation initiale se distingue de la formation continue qui s'adresse à des jeunes ou à des adultes déjà engagés dans la vie professionnelle ou en cours de pré-professionnalisation.

Schéma 6. La formation professionnelle continue (FPC) dans le cadre de la formation tout au long de la vie (FTLV)



1.3. Formation professionnelle tout au long de la vie (initiale/continue)

L'article L6111-1 du Code du travail précise que « la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une **obligation nationale**. Elle comporte une formation initiale, qui peut être suivie en apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent ».

Plus précisément, la formation professionnelle peut s'effectuer :

- en formation initiale sous statut scolaire et universitaire
- en formation initiale par la voie de l'apprentissage
- en formation continue, et éventuellement en alternance (pour les actifs en emploi, les demandeurs d'emploi, et les salariés touchés par des restructurations économiques).

L'objet ou objectif de la formation professionnelle est d'acquérir une qualification ou une compétence professionnelle. Ainsi, la notion de « formation professionnelle tout au long de la vie » se centre davantage sur le lien entre la formation et l'emploi que celle de « formation tout au long de la vie » qui laisse plus place à l'aspect développement personnel.

1.3.1. Définition et objet de la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue est destinée aux adultes et aux jeunes :

- s'engageant dans la vie active (primo demandeurs d'emploi)
- déjà engagés dans la vie active
 - actifs occupés
 - demandeurs d'emploi ayant déjà exercés une activité professionnelle
- souhaitant acquérir (le plus souvent de façon formelle) ou renforcer des compétences leur permettant une insertion ou un maintien dans l'emploi.

Selon l'article L6311-1 du Code du travail, « la formation professionnelle continue a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs, de permettre leur **maintien dans l'emploi**, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel et à leur promotion sociale. Elle a également pour objet de permettre le **retour à l'emploi** des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance».

L'ambition et les objectifs de la formation professionnelle continue évoluent en fonction des caractéristiques de l'emploi et du contexte économique (chômage, mutations technologiques et nécessités de reconversions dans l'emploi, etc...).

Ainsi, la formation professionnelle continue peut être davantage envisagée comme exerçant l'une ou l'autre des fonctions suivantes :

- facteur d'épanouissement ou de promotion professionnelle et sociale
- facteur de croissance économique et de compétitivité des entreprises (cf. Stratégie de Lisbonne et la notion d'« investissement dans les ressources humaines »)
- levier de sécurisation des parcours professionnels (maintien dans l'emploi).

Par ailleurs, selon le niveau de qualification des personnes avant leur entrée en formation continue, celle-ci vient soit plutôt en complémentarité soit en palliatif de la formation initiale. Cela renvoie particulièrement à la question de l'articulation entre la formation initiale (professionnelle ou non) et la formation continue.

1.3.2. Les différentes catégories d'actions de formation professionnelle continue (Articles L6313-1 à L6313-11 du Code du travail dans sa version en vigueur au 27 mai 2009).

En fonction de l'objectif qui leur est assigné, plusieurs types d'actions de formation sont prévus par le Code du travail :

- **des actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle** *pour toute personne sans qualification professionnelle et sans contrat de travail*
- **des actions d'adaptation** au poste de travail et à l'évolution des emplois, et **de développement des compétences** visant à un maintien dans l'emploi (*le plus souvent, à l'initiative de l'employeur*)
- **des actions de promotion professionnelle** en vue d'acquérir une qualification plus élevée
- **des actions de prévention** et de préparation à une mutation d'activité *pour les salariés dont l'emploi est menacé*
- **des actions de conversion** visant à accéder à une qualification différente *pour les salariés dont le contrat de travail est rompu*, et visant à accéder à de nouvelles activités professionnelles pour les non-salariés
- **des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances**
- **des actions relatives à la radioprotection** des personnes prévues à l'article L1333-11 du Code de la santé publique

- **des actions de formation relatives à l'économie et à la gestion de l'entreprise** pour faire connaître des salariés le fonctionnement et les enjeux de l'entreprise
- **des actions de formation relatives à l'intéressement, à la participation**, et aux dispositifs d'épargne salariale et d'actionnariat salarié
- **des actions d'accompagnement, d'information, et de conseil pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises**
- **des actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française**
- **des actions « bilan de compétences »** pour permettre aux travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation
- **des actions de « validation des acquis de l'expérience »** pour permettre aux travailleurs d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, ou un certificat de qualification (voir listes établies par CPNE et le RNCP).

Ces actions de formation peuvent être regroupées en trois types de prestations : les « actions de formation » (11 premières catégories ci-dessus), les bilans de compétences, et la VAE.

2. Les acteurs de la formation professionnelle continue

2.1. Un système complexe composé d'une pluralité d'acteurs, de statuts, et de fonctions

De nombreux rapports, reprenant à leur compte les points de vue des acteurs, pointent la complexité du système de formation professionnelle continue en France. Ce système est en effet formé d'une multitude d'acteurs dont les **compétences ne sont pas toujours précisément délimitées**. Ils sont à l'origine d'une **profusion d'initiatives et de dispositifs** parmi lesquels il peut être difficile de se retrouver.

Les principales compétences en matière de formation continue sont les suivantes :

- la programmation d'une offre de formation,
- le financement de la formation,
- la mise en œuvre des actions de formation,
- la prescription et l'information.

Il est possible de relier les compétences précédentes aux **acteurs de la formation continue** qui en ont la charge. Parmi les acteurs du système, on trouve :

- les décideurs : ceux sont eux qui programment et/ou financent la formation
 - pouvoirs publics (Etat, Conseils régionaux¹⁶⁰, et autres collectivités territoriales)
 - partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de salariés)¹⁶¹ et leurs Organismes paritaires collecteurs agréés
 - entreprises¹⁶²
- les opérateurs et prestataires de services: ils mettent en œuvre les actions de formation et assurent éventuellement la prescription
 - structures chargées de l'accueil, l'information, l'orientation, et l'accompagnement
 - organismes de formation
 - organismes de bilan de compétences
 - établissements publics
- les publics de formation, bénéficiaires des actions listées ci-dessus
 - demandeurs d'emploi
 - actifs occupés

L'acteur « public bénéficiaire de la formation » renvoie à un ensemble de personnes avec des statuts différents. Le type de décideur et d'opérateur compétent diffère selon que la personne ait le statut de¹⁶³ :

- demandeur d'emploi
 - indemnisé par le régime d'assurance chômage
 - non indemnisé
 - ayant entre 16 et 25 ans (y compris l'année des 25 ans)
- actif occupé (salarié, travailleur indépendant, ou agent public)

¹⁶⁰ Ils ont aujourd'hui une compétence générale en matière de formation professionnelle (notamment pour la programmation et le financement des actions) mais s'adressent en fait principalement aux demandeurs d'emploi.

¹⁶¹ Les OPCA collectent et reversent les contributions financières des entreprises.

¹⁶² Toutes les entreprises ont une obligation de financement de la formation de leurs salariés.

¹⁶³ C'est la situation de celles-ci par rapport à l'emploi qui est en premier lieu déterminante pour savoir de quel(s) acteur(s) elles dépendent et quels dispositifs leur sont offerts.

- public dit « spécifique » (par exemple personne en situation d'illettrisme ou bénéficiaire de minima sociaux).

Cette logique de statut est incontestablement préjudiciable en ce qu'elle contribue à affaiblir la lisibilité du système et qu'elle **peut engendrer des ruptures de parcours** pour les publics relevant successivement de plusieurs acteurs différents.

2.1.1. Concernant la compétence de programmation d'une offre de formation

Les Conseils régionaux sont les principaux acteurs. En vertu de leur compétence générale en matière de formation professionnelle continue, l'action des Régions dans ce domaine concerne autant les demandeurs d'emploi que les actifs en emploi.¹⁶⁴ Dans les faits, leur action reste néanmoins principalement tournée vers les demandeurs d'emploi.

Mais le Conseil régional n'est pas la seule institution proposant une offre de formation pour ces derniers. Pôle emploi possède également sa propre offre de formation continue à destination des demandeurs d'emploi.

Pour les actifs occupés, la programmation des actions de formation fait pleinement partie du champ de la négociation collective entre partenaires sociaux au niveau des branches professionnelles, et du champ de la concertation sociale dans les entreprises. La programmation relève de l'employeur pour les dispositifs à son initiative (plan de formation d'entreprise, période de professionnalisation).

Au final, la compétence de programmation est donc partagée entre plusieurs acteurs. Selon chacun, elle répond à des procédures et des temporalités différentes, ce qui peut susciter des incohérences voire une concurrence entre les différents dispositifs de formation existants.

2.1.2. Le financement de la formation

Pour les demandeurs d'emploi réalisant une action de formation proposée par Pôle emploi, c'est cette dernière structure qui prend en charge le financement. Pour ceux qui suivent une formation programmée par le Conseil régional, le financement provient soit de Pôle emploi (anciennement, il s'agissait des Assedics) soit du Conseil régional. Par ailleurs, l'Etat intervient dans le financement de la formation de publics spécifiques.

Quant au financement des actions de formation suivies par les actifs occupés, il

¹⁶⁴ La compétence des Régions en matière de formation professionnelle continue des publics âgés de 16 à 25 ans sortis du système scolaire est énoncée dans la loi de 1993 et sera réaffirmée par la loi de 2004 qui pose le principe de la compétence des Régions pour l'ensemble des jeunes et des adultes.

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

2.1.3. La prescription des actions de formation

Elle intervient dans le cadre de l'accompagnement vers l'emploi. Elle concerne donc seulement les demandeurs d'emploi, et est assurée par un réseau de structures. Celles-ci varient en fonction du statut du demandeur d'emploi :

- Pôle emploi est compétent pour les publics de 26 ans et plus
- les Missions locales s'adressent aux publics âgés de 18 à 25 ans
- les structures CAP EMPLOI sont compétentes pour les personnes en situation de handicap.

La relation entre les prescripteurs et les financeurs (et programmeurs) ne doit pas être négligée puisque de là dépend la qualité du système d'information vers la formation, et donc l'accès et la participation des personnes à la formation (particulièrement les demandeurs d'emploi).

Pourtant la coordination entre les acteurs est souvent jugée insatisfaisante comme le montre la formulation suivante extraite de la contribution réalisée en décembre 2008 par l'Association des régions de France (ARF) et l'Association des conseils économiques et sociaux des régions Françaises : « Faute d'une coordination des interventions de ces différents acteurs, la décentralisation ne s'est pas traduite par l'émergence d'une gouvernance cohérente du système ». La complexité du système empêche à un certain nombre de personnes d'accéder à la formation. Il s'agit particulièrement de celles ne relevant d'aucun des statuts définis car elles se situent à la limite de chacun d'entre eux.

En somme, ce qu'il faut retenir c'est qu'il existe une pluralité d'acteurs, avec :

- des publics spécifiques ou partagés
- des compétences propres ou partagées
- des dispositifs de formation spécifiques,

et qu'il y a des liens entre :

- les objectifs de la formation professionnelle continue et les actions de formation (ces dernières découlant des premiers)
- les actions de formation et les dispositifs de formation
- les dispositifs de formation et le statut de la personne bénéficiaire de

la formation¹⁶⁵

- le statut de la personne bénéficiaire et ses interlocuteurs, acteurs du système de formation professionnelle continue
- le statut du bénéficiaire et les acteurs de la formation continue d'une part, et les objectifs du système d'autre part.

Le tableau p.193-194 permet de synthétiser les compétences de chacun et les relations entre acteurs.

2.2. La place des Régions¹⁶⁶ dans le champ de la formation professionnelle : une compétence générale et une légitimité acquise¹⁶⁷

Nous avons montré la multiplicité des acteurs intervenant dans le champ de la formation professionnelle continue. Parmi eux, les Régions occupent une place particulière. Progressivement, par la loi (et notamment du fait de l'approfondissement de la décentralisation) mais aussi par les responsabilités qu'elles ont pris dans les faits, les Régions ont acquis un positionnement central au sein du système de formation continue. Ainsi, depuis les premières lois de décentralisation de 1983, l'Etat a organisé le transfert de ses compétences en matière de formation professionnelle aux Régions pour ne garder qu'une compétence d'attribution en la matière (il n'assure la mise en œuvre de la politique nationale de formation professionnelle que pour certains publics spécifiques : il programme et finance les actions de formation pour les personnes en situation d'illettrisme, les détenus, les réfugiés, les travailleurs handicapés, et les habitants des Départements d'Outre-Mer).

La compétence principale que la loi attribue aux Régions concerne l'élaboration de dispositifs de formation. La loi les dote également d'outils de planification et de gouvernance (Programme régional de développement de la formation professionnelle – PRDF – et Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle – CCREFP). A cet égard, il faut préciser que l'action des Régions a évolué dans le sens d'une amélioration qualitative, passant de la simple gestion de dispositifs à la véritable construction d'une offre de formation.

¹⁶⁵ Actifs occupés (salariés, travailleurs indépendants, agents de la fonction publique), demandeurs d'emploi (indemnisés, non indemnisés, âgés de plus ou moins de 25 ans...), ou publics spécifiques (bénéficiaires des minima sociaux).

¹⁶⁶ Au sens de l'institution.

¹⁶⁷ Cette légitimité n'est cependant pas complète puisqu'elle ne concerne pas les établissements d'enseignement supérieur qui jouent pourtant un rôle dans la formation professionnelle continue des personnes. Les Régions doivent donc faire face à la difficulté de construire les articulations entre les compétences qu'elles ont et qu'elles n'ont pas.

Concrètement, la décentralisation s'est traduite par la hausse du budget consacré par les Régions à la formation professionnelle¹⁶⁸ et par l'accroissement des bénéficiaires dont le financement de la formation est pris en charge par la collectivité.

Les Régions (notamment via la co-présidence du CCREFP avec le Préfet de région) jouent un rôle de coordination et d'ensembliser à l'intérieur de leur territoire. Elles veillent à la cohérence des dispositifs de formation initiale et professionnelle comme de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle entre eux.

Si les Régions détiennent désormais une compétence générale en matière de formation continue, celle-ci n'est cependant pas exclusive. La majorité des acteurs du système de formation professionnelle considère que « les compétences opérationnelles restent morcelées et hétérogènes ».¹⁶⁹

Du point de vue de la répartition des compétences entre les collectivités territoriales, il faut rappeler que la formation professionnelle constitue une exception notable : à la seule charge des Régions (en terme de dépense locale), elle fait partie du nombre très limité de domaines pour lesquels il est possible d'identifier un niveau de collectivités locales principalement compétent.

Les récents rapports Balladur¹⁷⁰, Warsmann¹⁷¹, et Belot¹⁷² prônent un renforcement de la compétence des Régions en matière de formation professionnelle (notamment par le transfert des interventions de l'Etat à l'égard des publics spécifiques) tout en indiquant que la loi pourrait prévoir que les Régions soit tenues de faire appel à délégation de compétence en direction des Départements pour la formation professionnelle des publics bénéficiaires des minima sociaux en insertion et des personnes handicapées. Le Département est en effet déjà en contact avec ces publics au titre d'autres politiques sociales.

¹⁶⁸ Les dépenses de formation professionnelle représentent souvent la part la plus importante du budget des régions (en moyenne 28% de leur budget de fonctionnement).

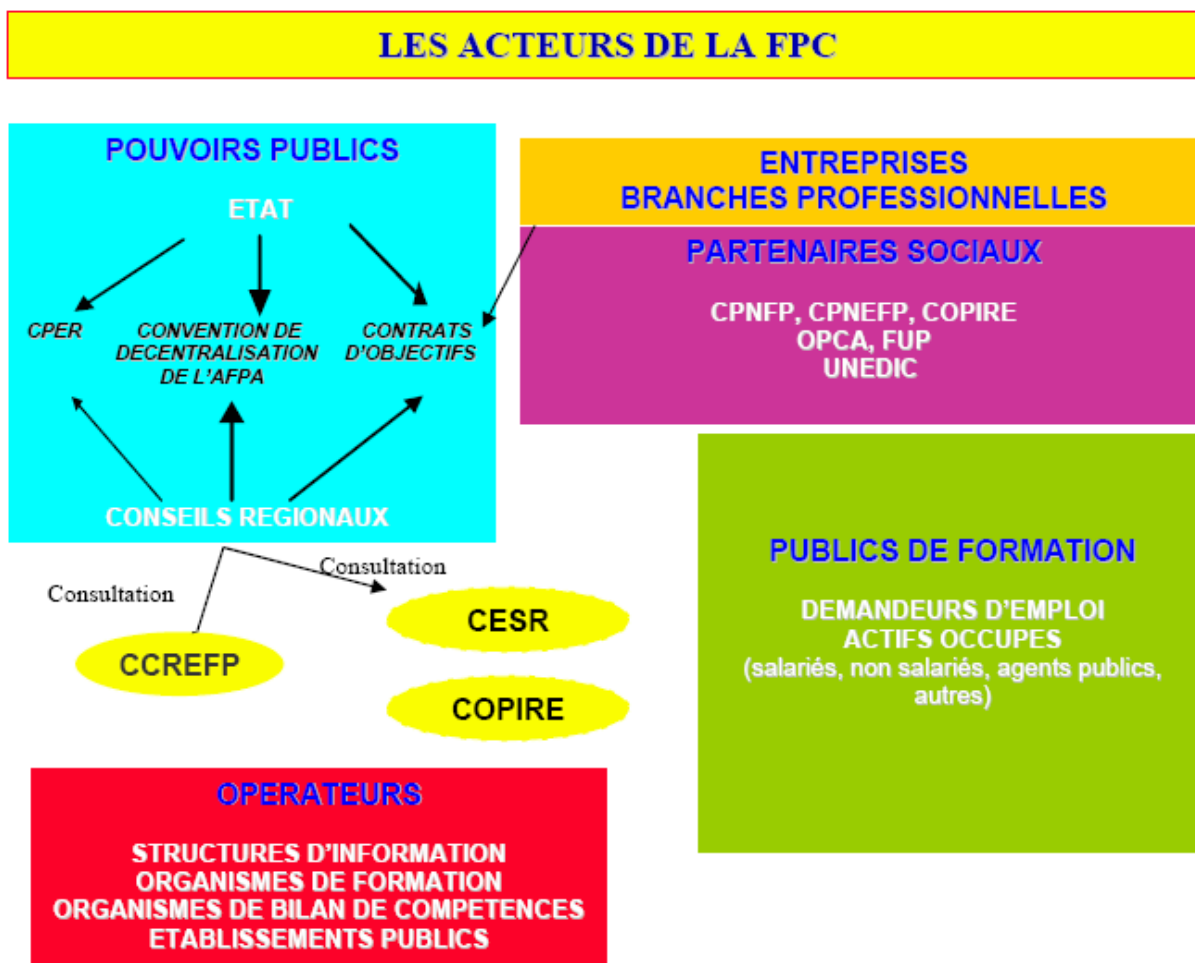
¹⁶⁹ Etude « l'ambition des Régions pour un service public régional de la formation professionnelle » réalisée par le bureau d'études MENSIA pour l'Assemblée des Régions de France, décembre 2008.

¹⁷⁰ Au nom du « Comité pour la réforme des collectivités locales » qu'il présidait.

¹⁷¹ Pour l'Assemblée nationale (Rapport sur « la réforme des institutions »).

¹⁷² Pour le Sénat (Rapport de la « mission temporaire sur l'organisation et l'évolution des collectivités territoriales »).

Schéma 7. Les acteurs de la formation professionnelle continue



(Schéma élaboré à partir des schémas et données du Centre Inffo).173

¹⁷³ Audition de M. Jean-Philippe CEPEDE, directeur juridique au Centre Inffo, par la commission « Formations, enseignement supérieur » le 11 mars 2008.

3. Construction et réformes du système de formation professionnelle continue.

De nombreux textes législatifs et conventionnels ont fait évoluer le système de formation professionnelle continue dont la complexité est aujourd'hui unanimement reconnue.

3.1. Naissance et évolutions du système de formation professionnelle continue

La **première loi** relative à la formation continue date du **16 juillet 1971**. Elle est dite « loi Delors » et porte « organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente ». ¹⁷⁴ Cette loi pose la première pierre de construction du système français de formation professionnelle continue. ¹⁷⁵ Depuis lors, le système de formation professionnelle dans son ensemble n'a cessé de connaître des évolutions. Ces évolutions se sont faites sous le coup de réformes successives ciblant particulièrement le système de formation professionnelle, ou plus généralement l'organisation des institutions.

Le processus d'élaboration des réformes dans le domaine de la formation professionnelle est marqué par une particularité : l'élaboration d'un projet de loi par le Gouvernement est souvent précédée de l'organisation d'une négociation collective entre les partenaires sociaux débouchant sur la rédaction d'un Accord national interprofessionnel (ANI) sur lequel s'appuie ce projet de loi. Ce passage par la concertation avec les partenaires sociaux est devenu obligatoire avec la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007 ¹⁷⁶.

¹⁷⁴ Elle fait suite à l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur « la formation et le perfectionnement professionnels ».

¹⁷⁵ La loi de 1971 est d'ailleurs la seule loi dont le champ est spécifiquement limité à celui de la formation professionnelle continue, même si elle est alors envisagée dans le cadre plus large de la formation professionnelle tout au long de la vie. Les lois qui succéderont à celle de 1971, que ce soit pour développer ou réformer le système, auront toujours pour objet « la formation professionnelle tout au long de la vie ».

¹⁷⁶ Elle prévoit que « tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation. A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. » (Article L.1 du Code du travail).

Ainsi, trois types de loi ont contribué à la création, au développement, et aux évolutions du système de formation professionnelle continue :

- les lois dites de décentralisation ainsi que les autres lois prises dans ce cadre et accompagnant les mouvements de décentralisation ;
- des lois intervenant dans le domaine de l'emploi ou dans le champ plus large du social qui contiennent des dispositions relatives à la formation professionnelle continue mais pas uniquement ;
- des lois intéressant spécifiquement la formation professionnelle ou la formation professionnelle continue (dans le cadre général de la formation tout au long de la vie).

Ces lois, principalement, organisent ou modifient la répartition des compétences entre les acteurs de la formation professionnelle (notamment le transfert progressif d'un certain nombre de compétences de l'Etat aux Régions) ou développent le droit à la formation continue en créant de nouveaux dispositifs ou en modifiant le régime de dispositifs déjà mis en place. Les évolutions apportées par ces lois concernent aussi bien les objectifs du système, accompagnant les changements survenus dans l'économie du Pays, que son organisation.

Année	Jour et mois	Nom et objet du texte législatif	Quelques apports en matière de formation professionnelle <u>continue</u>
1971	16-juil.	Organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (dite "Loi Delors")	Contribution obligatoire des entreprises à la formation professionnelle continue (les entreprises sont placées au cœur du dispositif)
			Formation sur le temps de travail
			Droit au congé individuel de formation (CIF)
1983	7-janv.	Répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions, et l'Etat	Pour les Régions : compétence de droit commun en matière d'apprentissage et de formation professionnelle continue : élaboration de la politique, définition des priorités, choix et mise en œuvre des actions, choix du mode de conventionnement avec les organismes de formation, transfert des crédits dédiés aux adultes salariés en promotion sociale (cours du soir du CNAM)
1993	20-dec.	Loi quinquennale pour l'emploi	Pour les Régions : élargissement des moyens d'action et de coordination : transfert des actions de formation qualifiantes puis pré-qualifiantes envers les jeunes (16-25 ans) en difficulté sortis du système scolaire, transfert du réseau AIO des jeunes ; Création du PRDFPJ élaboré par la Région en concertation avec l'Etat.
2002	17-janv.	Modernisation sociale	Création dans chaque Région d'un Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), présidé conjointement par la région et l'Etat.
			Réforme de la collecte de la taxe d'apprentissage et coordination des financements des Centres de formation des apprentis (CFA), pour les Régions.
			Renforcement du contrôle sur les organismes de formation (mise en place d'une "déclaration d'activité")
			Extension de la VAE à toutes les certifications professionnelles
			Intégration de la formation dans les négociations de branche

2002	27-fev.	Démocratie de proximité	Pour les Régions : extension du PRDFP aux formations délivrées aux adultes , définition d'un schéma régional des formations de l'AFPA , prise en charge de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis.
2004	4-mai	Formation professionnelle tout au long de la vie et dialogue social (dite "Loi Fillon")	Création du Droit individuel à la formation (DIF) pour l'ensemble des salariés (20h par an cumulables sur 6 ans) - une partie de la formation pourra être réalisée en dehors du temps de travail et être rémunérée à hauteur de 50%.
			Création du contrat de professionnalisation (il remplace les anciens contrats de qualification, d'orientation, et d'adaptation).
			Augmentation des contributions financières obligatoires des entreprises à la formation de leurs salariés.
			La loi vise à clarifier le rapport entre les responsabilités de l'Etat et celles des partenaires sociaux , et à définir les règles de la négociation collective (l'Etat s'engage à donner la priorité à la négociation collective avant toute réforme législative touchant aux relations du travail).
2004	13-août	Libertés et responsabilités locales	Pour les Régions : entière responsabilité de l'apprentissage et de la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi. Organisation et coordination du réseau d' AIO , des centres et PIC¹⁷⁷ sur la VAE¹⁷⁸ ; compétence pour adopter et mettre en œuvre le PRDF¹⁷⁹ ; transfert des crédits consacrés au programme d'action de l' AFPA ; formations sanitaires et sociales.
2008	13-fev.	Réforme du service public de l'emploi	Transfert de l'activité et des personnels de l'AFPA chargés de l'orientation professionnelle des demandeurs d'emploi à Pôle Emploi.
2009	21-juillet	Orientation et formation professionnelle tout au long de la vie	<i>Voir infra.</i>

¹⁷⁷ AIO : Accueil, Information, Orientation ; PIC : Point Information Conseil.

¹⁷⁸ VAE : Validation des acquis de l'expérience.

¹⁷⁹ PRDF(P) : Programme régional de développement de la formation (professionnelle).

3.2. Evolutions et défaillances du système de formation professionnelle continue

En substance, le lien entre la formation, d'une part, et l'emploi voire même le développement économique d'autre part, s'est approfondi. Cependant, selon de nombreux rapports, cette articulation entre les politiques d'emploi et de formation professionnelle reste insuffisante.¹⁸⁰ Par ailleurs, la succession, de 1983 à 2004, des transferts de compétences de l'Etat aux Conseils régionaux (chacun conservant cependant des domaines de compétences propres mais aussi partagées), le cloisonnement des nombreux acteurs et la multiplication des dispositifs de formation continue (créés par la loi pour les actifs occupés autant que ceux mis en place par les Régions pour les demandeurs d'emploi) ont largement **complexifié le système, compromettant sa lisibilité et sa facilité d'accès.**

Si globalement l'**accès à la formation continue** n'est pas encore satisfaisant pour l'ensemble de la population, il est par ailleurs **inégal** puisque selon le statut des personnes dans l'emploi, leur catégorie socio-professionnelle, la taille de l'entreprise ou encore le secteur d'activité, mais aussi en fonction de l'âge et du genre, elles y accèdent plus ou moins facilement.

Ainsi, d'après l'INSEE¹⁸¹, en 2006, en France métropolitaine :

- **44% des salariés** déclarent avoir suivi une ou plusieurs formation(s) l'année passée.
- **Parmi les salariés, les cadres** ont davantage accès à la formation que les autres (six cadres sur dix contre trois ouvriers sur dix).
- **Les salariés du public** accèdent plus fréquemment à la formation que ceux du privé.
- **Au sein du secteur privé, plus l'entreprise est grande**, plus les salariés ont accès à la formation.
- **Les salariés accèdent plus fréquemment à la formation que les travailleurs indépendants et les demandeurs d'emploi.**

De manière générale, **les personnes sont mal informées** des différents dispositifs de formation auxquels elles ont potentiellement le droit : **41%** des personnes interrogées déclarent « avoir entendu parler » du **CIF** (introduit en 1983), **39% de la VAE** (créée en 2002), et **33% du DIF** (créé en 2004).

¹⁸⁰ L'articulation peut être d'autant plus difficile à assurer que l'Etat détient la compétence générale en terme d'emploi tandis que celle-ci est détenue par les Régions en matière de formation professionnelle ; l'Etat ne maintenant qu'une compétence d'attribution, visant en particulier la formation de publics spécifiques (détenus, français établis à l'étranger, handicapés, illettrés, réfugiés).

¹⁸¹ INSEE Première, n°1234, mai 2009 : « Se former en cours de vie active. L'environnement professionnel est décisif » ; Enquête Formation continue 2006 INSEE/CEREQ/DARES.

Pour autant, ces constats sont à nuancer. L'évaluation de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à « l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » réalisée par les partenaires sociaux fait apparaître plusieurs inflexions :

- **un accroissement** de 35 % en 3 ans (2003-2006) **des fonds collectés** pour financer la formation **et** de 46% en 4 ans **du nombre d'actions financées par les collecteurs**, tous dispositifs confondus ;
- si les salariés des petites entreprises accèdent toujours moins à la formation, l'écart avec ceux des grandes entreprises se réduit ;
- l'accès à la formation ne croît pas toujours avec l'élévation dans les catégories socio-professionnelles : en 2006, ce sont les employés qui sont en tête du taux d'accès aux différents dispositifs de formation (les cadres arrivent en tête uniquement pour la période de professionnalisation).

L'ensemble de ces données a servi de base pour la nouvelle réforme du système de formation professionnelle continue.

3.3. La réforme actuelle de la formation professionnelle continue

La réforme actuelle de la formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de l'agenda social pour 2008 fixé lors de la conférence tripartite du 19 décembre 2007. Elle a été annoncée en Conseil des ministres le 23 juillet 2008.

En décembre 2008, le Gouvernement a ainsi soumis aux partenaires sociaux un document présentant quatre axes de réforme, et la négociation a pu être entamée. Elle a porté notamment sur l'adaptation des dispositifs de formation actuels et l'accès à la formation des salariés les plus fragiles, particulièrement ceux touchés par la crise économique. Le 7 janvier 2009, un accord sur « le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels » a été conclu entre les partenaires sociaux.

Le 29 avril 2009, un **projet de loi sur « l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie »** (transposant en partie l'accord des partenaires sociaux cité ci-dessus, et le complétant) a été présenté en Conseil des ministres.

Les principales mesures qu'il prévoit sont :

- **La création d'un "Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels"** destiné à faciliter l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des salariés les moins qualifiés. Ce fonds sera financé par une partie des contributions obligatoires des employeurs pour la formation professionnelle à hauteur de 900 millions d'euros. L'objectif

est de permettre chaque année la formation de 500 000 salariés peu qualifiés et de 200 000 demandeurs d'emploi supplémentaires.

- **La réorganisation de la gestion du financement de la formation professionnelle** : réduction du nombre d'OPCA¹⁸², meilleure allocation des fonds vers les PME.
- **L'amélioration de la l'information et de l'orientation professionnelle (labellisation d'un réseau d'organismes ayant cette fonction)**
- **L'élargissement du DIF aux personnes licenciées (elles ont désormais la possibilité d'utiliser les heures accumulées et non utilisées pendant la période d'emploi).**
- **Création du droit à un bilan d'étape professionnel**
- **Développement de la VAE**
- **Elargissement des contrats de professionnalisation aux bénéficiaires des minima sociaux (RSA, ASS).**
- **Le CIF pourra être utilisé pour se former en dehors du temps de travail.**

Les tableaux qui suivent présentent les compétences des multiples acteurs du système de formation continue et les différents dispositifs de formation pour les personnes en Bretagne.

¹⁸² Organismes paritaires collecteurs agréés.

Tableau 15. Compétences des acteurs du système de formation professionnelle continue**

	Etat			Institutions territoriales				Pôle emploi	Entreprises			
	MIN. budget	MINEFE (DGEFP) (1)	DIRECCTE (DRTEFP) (2)	Conseil régional	Conseil général	Communes et leurs groupements	Pays		< 10 salariés	10-19 salariés	≥ 20 salariés	
Définition du cadre institutionnel, législatif et réglementaire de la politique de FPC		X										
Détermination des objectifs et des enjeux de la FPC		X (9)		X (10)					X	X	X	
Définition et construction d'une offre de formation professionnelle continue (programmation)		X pour les publics spécifiques (11)		X pour les demandeurs d'emploi inscrits au pôle Emploi (12)				X pour les demandeurs d'emploi inscrits (indemnisés ou non) (13)	X pour leurs salariés par négociation collective d'entreprise	X pour leurs salariés par négociation collective d'entreprise	X pour leurs salariés par négociation collective d'entreprise	
Financement de la politique de FPC	Oui/non	Oui (15)	Non	Non	Oui (16) (17)	Non	Non	Non	Oui	Oui (18)	Oui (19)	Oui (20)
	Rémunération des stagiaires	Oui			Oui				Oui	Salaire ou allocation (31)	Salaire ou Allocation (31)	Salaire ou allocation (31)
	Financement des actions de formation*				Oui (23)					Oui	Oui	Oui
	Autres financements				Oui (24)							
Collecte et redistribution des contributions au financement de la FC												
Prescription des actions de formation / orientation vers un dispositif de formation (AIO)				X (26)				Pour tous les demandeurs d'emploi				
Mise en œuvre des prestations de formation								X (28)			dans les très grandes entreprises	
Prestataires de bilans de compétences								X				
Information, Documentation, Formation sur la FPC				X				X	X	X	x	
Production d'études sur la FPC (expertise)				X (30)				Davantage sur l'emploi				

** Le tableau se lit plutôt en ligne

* actions de formation « sous maîtrise d'ouvrage directe » (dont le PAS AFPA) et paiement des autres organismes de formation.

Remarques :

- Il peut y avoir concurrence entre l'offre de formation de Pôle emploi et l'offre du Conseil régional pour les demandeurs d'emploi.

- Plusieurs acteurs exercent les compétences de programmation et de financement de la formation. Cela est le fait d'une logique de public (certains acteurs sont compétents pour un ou des publics particuliers) qui n'exclut pas parfois les recoupements (un acteur n'étant pas principalement compétent pour un certain type de public pourra malgré tout intervenir également sur ce public).

Suite du tableau 15. Compétences des acteurs du système de formation professionnelle continue

Branches professionnelles	Partenaires sociaux		Organismes de formation (4)		Organismes de bilan de compétences	Centres Inffo (6)	CARIF-OREF-(GREF) (7)	Missions locales	AGEFIPH/ Réseau Cap Emploi (8)
	OPCA (dont le FONGECIF) (3)	Partenaires sociaux	AFPA (5)	Autres					
		X							
X principalement pour les actifs occupés (14)		X	X	X					X
Non	Oui (21)		Non	Non	Non	Non	Non	?	Oui
	dont la rémunération du CIF		Non (22)	Non (22)					
	Oui								Oui
	Oui Oui (25)								Oui ?
			X (27)					Pour les 16-25 ans	Pour les personnes handicapées (32)
			X	X					X
			X	Eventuellement	X			Eventuellement?	Eventuellement?
	X Pour les entreprises et leurs salariés (29)		Sans que cela soit son rôle principal	Sans que cela soit son rôle principal		X à l'échelon national	X à l'échelon régional	X	Pour les entreprises et les personnes handicapées
							X		

Annexe 2

L'Association nationale pour la
formation des adultes (AFPA)

- Quelques informations générales sur l'AFPA

L'Association nationale pour la formation des adultes est un organisme de formation d'intérêt général, ayant le statut d'association à but non lucratif.

Ses objectifs, au travers des actions qu'elle met en œuvre, sont principalement le **développement des compétences** et l'**insertion professionnelle** de ses publics : demandeurs d'emploi et actifs en emploi. Outre la prestation de **formation**, l'AFPA assure d'autres services comme l'**orientation et l'accompagnement** dans la construction des parcours de formation, la gestion et la validation des compétences, l'hébergement des stagiaires.

- Les récentes évolutions concernant les activités de l'AFPA

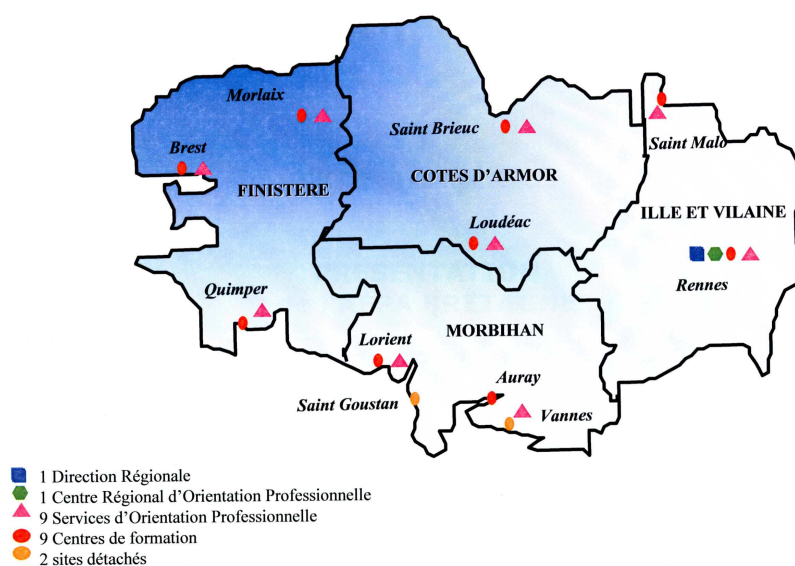
La loi du 13 août 2004 modifie les compétences des acteurs intervenant dans le champ de la formation des demandeurs d'emploi et consacre notamment la **décentralisation de l'offre de formation de l'AFPA**. Ainsi elle organise le **transfert** de l'Etat aux Conseils régionaux (avec effet au plus tard le 1^{er} janvier 2009) **du financement** des formations et de la rémunération des stagiaires pour les demandeurs d'emploi jusqu'à présent assurées par l'AFPA et financées par l'Etat via le « PAS formation ». Dans ce cadre, des conventions tripartites entre l'Etat, la Région, et l'AFPA ont été élaborées.

De plus, le 14 janvier 2009, le gouvernement a décidé que les **activités d'orientation des demandeurs d'emploi** assurées par l'AFPA seraient **transférées à Pôle emploi**. Le projet de loi sur l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie qui a été voté par le Parlement prévoit une proposition dans ce sens.

- Un réseau de centres régionaux

L'AFPA compte une direction régionale dans chaque région française et dispose de plusieurs centres régionaux.

En 2008 en Bretagne, il y avait 9 centres de formation, 9 services d'orientation professionnelle, 2 sites détachés, et 1 Centre régional d'orientation professionnelle (CROP) de l'AFPA, rassemblant un effectif global de 686 salariés (CDI et CDD) dont 358 formateurs et 45 psychologues.



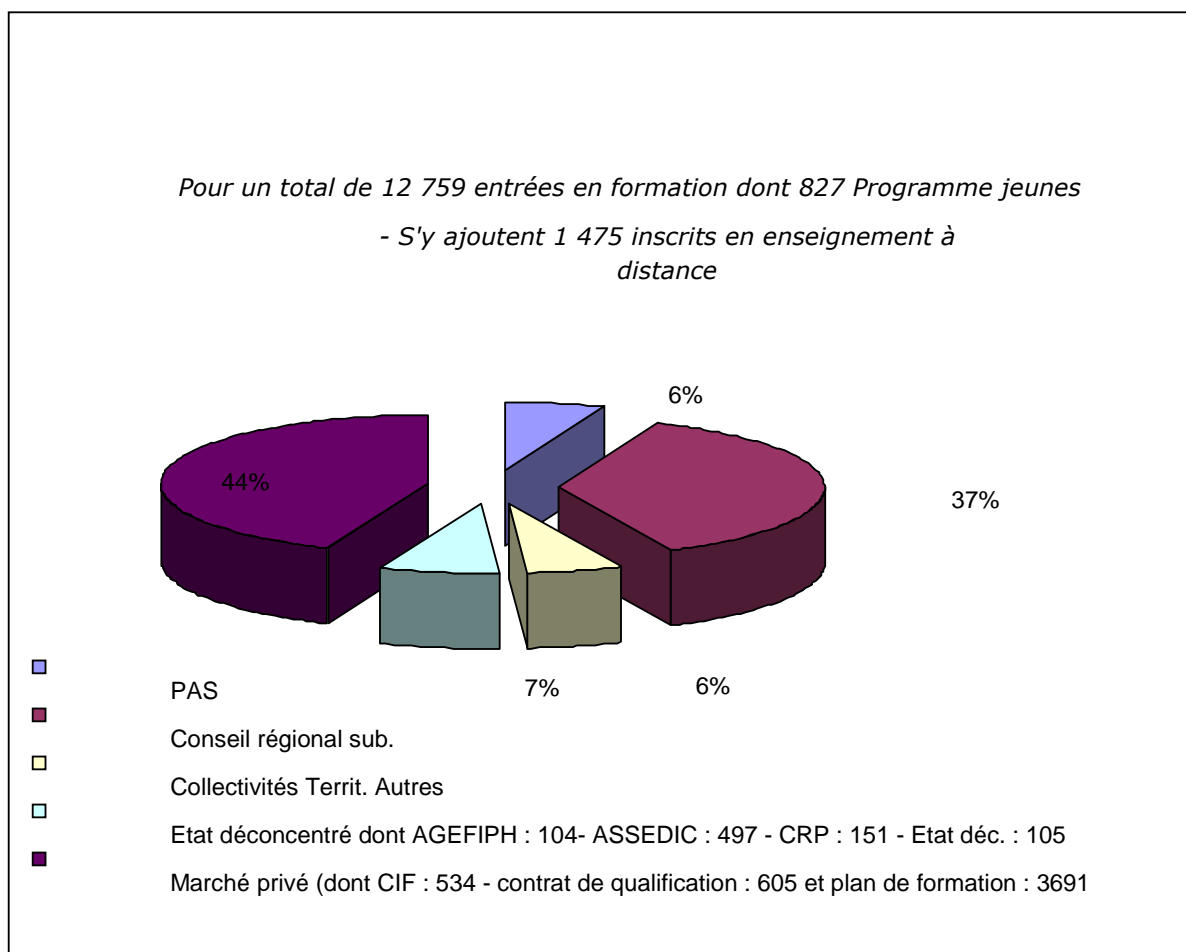
Source : AFPA, Direction régionale Bretagne, au 12/01/2009

- L'activité de l'AFPA Bretagne

En 2008, 22 079 prestations d'orientation avaient été réalisées pour les demandeurs d'emploi (dont plus de la moitié avait pour objet l'élaboration conjointe du parcours de formation) et 12 759 entrées en formation comptabilisées (chiffre auquel il faut rajouter 1 475 inscrits en enseignement à distance). La même année, 3480 titres professionnels avaient été délivrés (dont 444 par la Validation des acquis de l'expérience) et 356 certificats de compétence professionnelle (dont 47 par la VAE).

Concernant les actions d'accompagnement en 2008, 2 698 accompagnements vers l'emploi (dans le cadre de l'espace ressource emploi) et 2 815 bilans pédagogiques pour les bénéficiaires en formation avaient également été réalisés.

Graphique 15. Activités de formation selon les commanditaires



Source : AFPA, direction régionale de Bretagne

Tableau 16. Répartition des stagiaires AFPA par domaine de formation et par genre

	Hommes	%	Femmes	%	Total
Bâtiment	2 328	88%	312	12%	2 640
Industrie	1 153	89%	136	11%	1 289
Tertiaire bureau	343	21%	1 256	79%	1 599
Tertiaire service	2 514	63%	1 500	37%	4 014
Préformation	2 076	65%	1 140	35%	3 216
Enseignement à distance	780	53%	695	47%	1 475
Total	9 194	65%	5 039	35%	14 233

Source : AFPA, direction régionale de Bretagne.

Annexe 3

Liste des « Actions de formation conventionnées » (AFC)
proposées par Pôle emploi
(actions en cours et en projet au
23/10/2009)

DEPARTEMENT 56									
Typologie de la Formation	Organisme de formation	N° de convention	Sanction de la formation	Dates du stage	Nb heures		Nb de DE	Retour à l'Emploi identifié	Décision du Bureau ADB
					Théorie	Pratique			
Technicien d'élevage	Chambre d'agriculture du Morbihan	40 C 27 08 02 019 Assédic / Chambre d'Agriculture / SEREMOR /SOLUTIS EMPLOI	Titre Homologué	14/01/08 au 31/12/09	490	420	12	Offre d'emploi en CDI Temps plein	Bureau du 19/09/07
Carreleur	AFPA AURAY	40 C 27 08 02 020 Assédic / FFB / CAPEB	Titre Homologué	17/03/08 au 27/11/09	840	140	16	16 offres en CDI Temps plein	Bureau du 21/11/07
Cuisinier	AFPA AURAY	40 C 27 08 08 105	Titre Professionnel	22/10/08 au 12/03/10	910	210	20	20 emplois en CDI	Bureau du 18/06/08
DEAVS	ARCADES FORMATION	40 C 27 09 01 010	Titre Homologué	01/12/08 au 31/12/09	504	560	34	34 CDI 28-32h	Bureau du 23/07/08
Couvreur	AFPA AURAY	40 C 27 08 09 114	Titre Homologué	01/09/08 au 31/01/10	1015	140	11	11 emplois en CDI	Bureau du 31/10/07
Canalisateurs et Constructeurs VRD	AFPA LORIENT	40 C 27 08 11 199	Titre Homologué	24/11/08 au 31/12/09	630	245	15	15 postes en CDI	Bureau du 19/09/07
Technicien d'élevage Bovins ou Porcins	Chambre d'Agriculture du Morbihan	40 C 27 09 04 033	Titre Homologué	16/02/09 au 31/12/09	490	441	12	12 postes en CDI	Bureau du 26/11/08
Maçon	AFPA LORIENT	40 C 27 09 09 075	Titre Pro de niveau V	01/09/09 au 11/06/10	875	210	12	12 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Technicien de Maintenance en appareils électroménager	AFPA AURAY	40 C 27 09 08 068	Titre Homologué	07/09/09 au 26/03/10 et du 31/05/10 au 21/12/10	875	280	14	14 postes en CDI	Accord DR du 31/08/09
Conseiller Service Client à distance	AFPA LORIENT	40 C 27 09 09 080	Titre Homologué	05/10/09 au 28/02/10	350	210	18	18 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Assistant(e) de vie aux Familles	AFPA LORIENT	40 C 27 09 09 079	Titre Professionnel V	21/09/09 au 30/03/10	525	315	14	14 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Assistant(e) de vie aux Familles	AFPA LORIENT	EN COURS DE CREATION	Titre Professionnel V	02/11/09 au 23/04/10	504	315	10	10 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Gestion pour Repreneur et Créateur d'entreprise (GREC)	AFPA LORIENT	40 C 27 09 09 070	Titre Professionnel V	24/08/09 au 23/10/09 et du 02/11/09 au 15/01/10	350		20	20 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Coffreur Bancheur	AFPA LORIENT	EN COURS DE CREATION	Titre Professionnel V	28/09/09 au 16/04/10	875	210	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Soudeur	AFPA LORIENT	40 C 27 09 09 076	Certificat délivré par l'organisme	01/09/09 au 30/04/10	315		25	25 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Conducteur OFFSET	FO DE OUEST	EN COURS DE CREATION	CQP	02/11/09 au 25/06/10	805	350	5	5 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Stratifieur Mouliste	FO DE OUEST	EN COURS DE CREATION	CQP	01/11/09 au 31/10/10	420	210	24	24 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Assistant d'Exploitation en Hôtellerie	CCI VANNES	EN COURS DE CREATION	CQP	13/10/09 au 28/04/10	700	245	12	12 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Technicien d'Accueil Touristique Option animation	AFPA AURAY	40 C 27 09 09 074	Titre Homologué	07/09/09 au 07/05/10	859	280	16	16 postes en CDI	Accord DR du 27/07/09
Serveur	CCI VANNES	EN COURS DE CREATION	Diplôme	05/10/09 au 21/05/10	791	315	12	12 postes en CDI	Accord DR du 27/07/09
Cuisinier	CCI VANNES	EN COURS DE CREATION	Diplôme	05/10/09 au 21/05/10	791	315	12	12 postes en CDI	Accord DR du 27/07/09
Opérateur de Transformation des Matières plastiques	FO DE OUEST	EN COURS DE CREATION	Diplôme	Début nov 2009 à 2010	805	350	4	4 postes en CDI	Accord DR du 27/07/09
Constructeur Aménageur en marine de plaisance	AFPA AURAY	40 C 27 09 09 081	CQP	14/09/09 au 25/06/10	1194	175	16	16 postes en CDI	Accord DR du 27/07/09
FIMO	AFT QUIMPER VANNES RENNES	40 C 27 08 10 182	Titre Homologué	01/11/08 au 31/12/09	156		31	Convention FNTR	Bureau du 18/06/08
Agent de Restauration	AFPA AURAY	40 C 27 08 08 104	Diplôme	26/08/08 au 23/10/09	665	280	24	24 postes en CDI	Bureau du 21/05/08
Conducteur de Voyageurs	AFT VANNES	40 C 27 09 07 060	Titre Homologué	10/08/09 au 27/11/09	490	35	5	5 postes en CDI	Accord DR 02/07/09
Maçon Bâti ancien	AFPA AURAY	40 C 27 09 08 064	Attestation	07/09/09 au 26/03/10	875	105	7	7 postes en CDI	Accord DR 26/06/09
Assistant(e) de vie aux Familles	MFR RUFFIAC	40 C 27 09 09 071	Titre Homologué	05/10/09 au 22/04/10	595	315	15	15 postes en CDI	Accord DR du 22/06/09
Opérateur Usineur	DIAFOR VANNES PLOERMEL	40 C 27 09 03 027	Certificat délivré par l'organisme	06/04/09 au 08/10/09	399	252	10	10 postes en CDI	Accord DR 06/03/09
Agent d'Accueil Polyvalent Tourisme Loisirs	AFPA AURAY	40 C 27 09 10 110	CCP	28/09/09 au 28/05/10	854	280	16	16 postes en CDI	Accord DR du 03/06/09
Aide Soignant	IFAS LORIENT	40 C 27 09 09 103	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		35	35 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI MALESTROIT	40 C 27 09 09 104	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		25	25 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI PONTIVY	40 C 27 09 09 105	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		19	19 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI VANNES	40 C 27 09 09 106	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		38	38 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Préparation à l'emploi	PATIS FRAUX	40 C 27 09 04 040		01/01/09 au 30/04/10				Paiement des FRTH	Bureau du 19/12/07

Source : Pôle emploi Bretagne

DEPARTEMENT 35									
Typologie de la Formation	Organisme de formation	N° de convention	Sanction de la formation	Dates du stage	Nb heures		Nb de DE	Retour à l'Emploi identifié	Décision du Bureau ADB
					Théorie	Pratique			
FIMO	AFT QUIMPER VANNES RENNES	40 C 27 08 10 182	Titre Homologué	01/11/08 au 31/12/09	156		31	Convention FNTR	Bureau du 18/06/08
Assistante de Vie	AFPA ST MALO	40 C 27 09 01 003	Titre Homologué	05/01/09 au 19/06/09 et 22/06/09 au 05/02/10	525	315	24	24 postes en CDI	Bureau du 29/10/08
Assistante de vie	AFPA Rennes	40 C 27 09 09 082	Titre Homologué	24/08/09 au 19/03/10	525	301	10	10 postes en CDI	Accord DR du 22/06/09
Maçon	AFPA ST MALO	40 C 27 08 01 217	Certificat délivré / l'organisme	31/12/08 au 04/12/09	875	105	8	8 postes en CDI	Bureau du 18/12/08
Carreleur	AFPA ST MALO	40 C 27 09 05 042	Titre Homologué	11/05/09 au 31/12/09	840	175	4	4 postes en CDI	Accord DR 11/05/09
Opérateur Process industriel	AFPA ST MALO	40 C 27 09 05 043	Certificat délivré / l'organisme	15/06/09 au 22/01/10	840	140	4	4 postes en CDI	Accord DR du 19/05/09
Métallier	AFPA ST MALO	40 C 27 09 05 047	Titre Homologué	15/06/09 AU 10/03/10	1050	140	6	6 postes en CDI	Accord DR du 11/05/09
Métallier	AFPA ST MALO	40 C 27 09 08 066	Titre Homologué	15/06/09 AU 10/03/10	1050	140	3	3 postes en compléments	Accord DR du 22/06/09
Charpentier	AFPA ST MALO	40 C 27 09 05 045	Titre Homologué	01/06/09 au 04/06/10	980	175	6	6 postes en CDI	Accord DR du 19/05/09
DEAVS	IRTS RENNES	40 C 27 09 05 049	Diplôme	05/10/09 au 07/06/10	504	560	10	10 postes en CDI	Accord DR du 11/05/09
Maçon	AFPA ST MALO	40 C 27 09 06 051	Titre Homologué	08/06/09 au 29/01/10	875	105	6	6 postes en CDI	Accord DR du 03/06/09
Logiciel JAVA / J2EE	SODIFRANCE	40 C 27 09 10 111	Certificat délivré / l'organisme	31/08/09 AU 14/04/10	344		24	24 postes en CDI	Accord DR du 11/06/09
Opérateur en Chaudronnerie	DIAFOR BRUZ	40 C 27 09 06 054	CQPM	08/06/09 au 02/12/09	595	175	10	10 postes en CDI	Accord DR du 21/04/09
Couvreur	AFPA ST MALO	40 C 27 09 06 056	Titre Homologué	15/06/09 au 05/03/10	1015	140	4	4 postes en CDI	Accord DR du 22/06/09
Conducteur de Voyageurs	AFT CESSON	40 C 27 09 07 057	Titre Homologué	06/07/09 au 16/10/09	490	35	8	8 postes en CDI	01/01/2009
Cuisinier en collectivité et Chefs Gérants	AFPA RENNES	EN COURS DE CREATION	Certificat délivré / l'organisme	2ème semestre 2009	350	140	36	36 postes en CDI	Accord DR du 03/06/09
Développeur de nouvelles technologies	AXYA LEVALLOIS PERRET	40 C 27 09 09 069	Certificat délivré / l'organisme	07/09/09 au 10/12/09	315	35	17	17 postes en CDI	Accord DR du 22/06/09
Habilitation Electrique UTE 18510	AFPA RENNES	EN COURS DE CREATION	Titre Homologué	2ème semestre 2009	21		18	21 postes en CDI	Accord DR du 26/06/09
Infrastructures, Décisionnel	SODIFRANCE	40 C 27 09 10 112	Certificat délivré / l'organisme	05/10/09 au 19/03/10	344		24	24 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Eco Jardinier	Maison Familiale Horticole	40 C 27 09 09 072	Titre Homologué niveau V	04/10/09 au 02/07/10	665	154	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Eco Concepteur	Maison Familiale Horticole	40 C 27 09 09 073	Titre Homologué niveau V	19/10/09 au 11/06/10	560	154	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Grilladin, Agent de Restauration, Serveur	AFPA RENNES	EN COURS DE CREATION	CQP	2ème semestre 2009	315	175	24	24 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
CQP APNG Agent de Prévention Nouvelle Génération	RH FORMATION RENNES	40 C 27 09 09 109	CQP	25/09/09 au 01/02/10	600		12	12 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Carreleur	AFPA ST MALO	40 C 27 09 09 078	Titre Homologué	14/09/09 au 02/04/10	840	175	3	3 postes en compléments	Accord DR du 20/07/09
Maçon	AFPA ST MALO	40 C 27 09 10 124	Titre Homologué	05/10/09 au 23/04/10	875	105	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Charpentier	AFPA ST MALO	40 C 27 09 10 132	Titre Homologué	12/10/09 au 04/06/10	980	175	2	2 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Agent d'Hôtellerie	AFPA ST MALO	40 C 27 09 10 123	Titre Homologué	05/10/09 au 26/02/10	490	105	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Cuisinier	AFPA ST MALO	40 C 27 09 09 107	Titre Homologué	14/09/09 au 02/04/10	735	175	9	9 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Serveur en restauration	AFPA ST MALO	EN COURS DE CREATION	Titre Homologué	09/11/09 au 02/04/10	525	175	12	12 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Conducteur de Voyageurs	PROMOTRANS BRUZ	40 C 27 09 08 067	Titre Homologué	10/09/09 au 15/01/10	490	105	6	6 postes en CDI	Accord DR du 02/07/09
Un but pour l'emploi	FACE RENNES	40 C 27 09 10 125	Qualification	12/10/09 au 31/12/10	151		30	Favoriser l'accès à l'emploi pérenne pour des jeunes des quartiers populaires	Accord DR du 08/10/09
Responsable Opérationnel Recrutement Rapide	Faculté des Métiers IFHOR	EN COURS DE CREATION	CQP	05/10/09 au 12/04/10	201		15	15 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Préparateur et Désosseur de volailles	SYNTHESES RENNES	40 C 27 09 10 138	Attestation de stage	15/10/09 au 15/12/09	84		12	12 postes en CDI	Accord du DR du 30/09/09
Conducteur routier	PROMOTRANS BRUZ	40 C 27 09 10 137	Titre Homologué	22/10/09 au 26/03/10	665	70	8	8 postes en CDI	Accord du DR du 30/09/09
Aide Soignant	IFSI FOUGERES	40 C 27 09 09 097	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		22	22 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI G REGNIER RENNES	40 C 27 09 09 098	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		33	33 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI PONTCHAILLON RENNES	40 C 27 09 09 099	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		79	79 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFAS REDON	40 C 27 09 09 100	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		23	23 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI ST MALO	40 C 27 09 09 101	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		14	14 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSO VERN SUR SEICHE	40 C 27 09 09 102	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		32	32 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Préparation à l'emploi	PATIS FRAUX	40 C 27 09 04 040		01/01/09 au 30/04/10				Palement des FRTH	Bureau du 19/12/07

Source : Pôle emploi Bretagne

DEPARTEMENT 29									
Typologie de la Formation	Organisme de formation	N° de convention	Sanction de la formation	Dates du stage	Nb heures		Nb de DE	Retour à l'Emploi identifié	Décision du Bureau ADB
					Théorie	Pratique			
Coffreur-Bancheur	AFFA BREST	40 C 27 08 05 079	Qualification	21/04/08 au 23/10/09	875	175	20	20 emplois recensés en CDI temps plein	Bureau du 20/02/08
FIMO	AFT QUIMPER VANNES RENNES	40 C 27 08 10 182	Titre Homologué	01/11/08 au 31/12/09	156		31	Convention FNTR	Bureau du 18/06/08
Poseur Installateur Menuiseries Fermetures Equipement	AFFA QUIMPER	40 C 27 09 02 020	CQP	02/02/09 au 06/11/09	630	140	14	14 emplois en Contrat de Professionnalisation	Bureau du 26/11/08
FIMO	ECF LANDIVISIAU	40 C 27 09 01 006	FIMO	02/03/09 au 23/11/09	156		5	5 postes en CDI	Bureau du 18/06/08
FIMO	CEFORTECH	40 C 27 09 01 007	FIMO	05/03/09 au 31/10/09	156		5	5 postes en CDI	Bureau du 18/06/08
Commercial Futur responsable de secteur	CCI de BREST	40 C 27 09 02 018	Diplôme	26/01/09 au 05/12/09	826	315	10	10 postes en CDI	Bureau du 18/12/08
Maçon VRD	AFFA BREST	40 C 27 09 04 036	Titre Homologué	25/05/09 au 05/02/10	410	150	7	7 postes en CDI	Décision du DR du 10/04/09
Poseur de canalisations extérieures et souterraines	AFFA BREST	40 C 27 09 04 037	Titre Homologué	25/05/09 au 05/02/10	410	150	7	7 postes en CDI	Décision du DR du 10/04/09
Vendeur en produits utilitaires	AFFA MORLAIX	40 C 27 09 04 038	Titre Homologué	01/06/09 au 31/12/09	420	210	10	10 postes en CDI	Décision du DR du 10/04/09
Poseur de Menuiseries et Agencements Intérieurs	AFFA MORLAIX	40 C 27 09 05 046	Titre Homologué	08/06/09 au 05/02/10	945	140	8	8 postes en CDI	Décision du DR du 11/05/09
Technico Commercial PME PMI	CCI BREST	40 C 27 09 05 048	Titre Homologué	25/06/09 au 25/03/10	777	420	15	15 postes en CDI	Décision du DR du 11/05/09
Création et Reprise d'entreprise	Boutique de Gestion du Finistère	En cours de création	Titre Homologué	26/10/09 au 15/01/10	420		14	14 postes en CDI	Accord DR du 03/06/09
Carreleur	AFFA MORLAIX	40 C 27 09 07 058	Titre Homologué	15/06/09 au 24/12/09	450		13	13 postes en CDI	Accord DR du 22/06/09
Maçon	AFFA MORLAIX	40 C 27 09 07 059	Titre Homologué	15/06/09 au 31/12/09	450		13	13 postes en CDI	Accord DR du 22/06/09
Conducteur Routier	ECF LANDIVISIAU	En cours de création	Titre Homologué	08/03/10 au 04/06/10	420		4	4 postes en CDI	Accord DR du 02/07/09
Assistant de Vie aux Familles	AFFA Brest	En cours de création	Titre Homologué	14/12/09 au 09/04/10	343	210	11	11 postes en CDI	Accord DR du 02/07/09
BPA Ouvrier Qualifié en Production Légumière	IREQ Lesneven	40 C 27 09 10 118	Diplôme	05/10/09 au 07/05/10	680	238	15	15 postes en CDI	Accord DR du 25/06/09
BPA Agent Elevage Porcin	IREQ Lesneven	40 C 27 09 10 122	Diplôme	12/10/09 au 12/05/10	680	210	12	12 postes en CDI	Accord DR du 25/06/09
CAP Cuisine	GRETA Quimper	40 C 27 09 10 120	Diplôme	12/10/09 au 02/06/10	738	350	5	5 postes en CDI	Accord DR du 26/06/09
Technico Commercial de l'Industrie et des Services Nautiques	INSTITUT NAUTIQUE DE CONCARNEAU	40 C 27 09 10 121	Diplôme	12/10/09 au 23/04/10	770	140	15	15 postes en CDI	Accord DR du 26/06/09
Solier Moquetiste	AFFA MORLAIX	40 C 27 09 10 116	Titre Homologué	05/10/09 au 16/04/10	840	140	14	14 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Maçon + 1er CCP Bâti ancien	AFFA MORLAIX	40 C 27 09 10 115	Titre Homologué	05/10/09 au 04/06/10	1015	140	14	14 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Tuyauteur industriel	AFFA BREST	40 C 27 09 10 114	Titre Homologué	05/10/09 au 02/07/10	1120	140	5	5 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Maçon VRD	AFFA BREST	40 C 27 09 10 119	Titre Homologué	12/10/09 au 19/01/10	455		5	5 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Canalisateur	AFFA BREST	40 C 27 09 10 117	Titre Homologué	28/09/09 au 18/12/09	413		5	5 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Serveur de restaurant	AFFA QUIMPER	En cours de création	Titre Homologué	02/11/09 au 26/02/10	315	175	8	8 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Agent de maintenance en chauffage	AFFA QUIMPER	En cours de création	Titre Homologué	02/11/09 au 25/06/10	945	140	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Titre Pro Porteur	AFT QUIMPER	40 C 27 09 10 113	Titre Homologué	05/10/09 au 21/12/09			6	Prise en charge de l'indemnisation et des frais de TH de 6 DF.	Accord except DR du 05/10/09
Opérateur IAA	AGROTECH LESNEVEN	En cours de création	Titre Homologué	16/11/09 au 02/04/10	378	252	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	CHU BREST	40 C 27 09 09 091	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		42	42 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	CROIX ROUGE BREST	40 C 27 09 09 092	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		36	36 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSO LANDERNEAU	40 C 27 09 09 093	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		26	26 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI MORLAIX	40 C 27 09 09 094	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		17	17 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI PONTLABBE	40 C 27 09 09 095	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		23	23 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI QUIMPER	40 C 27 09 09 096	Diplôme	de fin août 2009 à juillet 2010	1575		52	52 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Préparation à l'emploi	PATIS FRAUX	40 C 27 09 04 040		01/01/09 au 30/04/10				Palement des FRTH	Bureau du 19/12/07

Source : Pôle emploi Bretagne

DEPARTEMENT 22									
Typologie de la Formation	Organisme de formation	N° de convention	Sanction de la formation	Dates du stage	Nb heures		Nb de DE	Retour à l'Emploi identifié	Décision du Bureau ADB
					Théorie	Pratique			
Mécanicien Réparateur de véhicule industriel	AFPA LOUDEAC	40 C 27 09 04 041	Certificat	22/06/09 au 29/01/10	560	105	10	10 postes en CDI	Décision du Directeur Régional
Conducteur de Systèmes de Production Automatisée	AFPI DIAFOR PLERIN	En cours de création	Certificat	19/10/09 au 10/04/10	497	210	24	24 postes en CDI	Accord DR du 11/06/09
Assitant(e) de Vie aux Familles	AFPA LANGUEUX	40 C 27 09 10 129	Certificat	30/11/09 au 31/03/10	315	105	15	15 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Couvreur	GRETA ST BRIEUC	40 C 27 09 10 131	Certificat	05/10/09 au 30/06/10	707	245	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Opérateur Polyvalent	DIAFOR PLERIN	En cours de création	Certificat	01/09/09 au 30/06/10	450	105	6	6 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Créateur d'entreprise	AFPA LANGUEUX	40 C 27 09 10 126	Certificat	24/08/09 au 31/05/10	350		16	16 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Développement durable	AFPA LANGUEUX	40 C 27 09 10 130	Certificat	01/12/09 au 30/04/10	350	70	14	14 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Nouveaux systèmes constructifs maçonnerie	AFPA LANGUEUX	40 C 27 09 10 128	Certificat	26/10/09 au 15/03/10	350	70	14	14 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Télé Conseiller	Chambre de Commerce de Saint Brieuc	40 C 27 09 09 077	Certificat	05/10/09 au 27/11/09	217	70	12	12 postes en CDI	Accord DR du 27/07/09
Conducteur Routier	PROMOTRANS YFFINIAC	40 C 27 09 10 135	Titre Homologué	05/10/09 au 20/03/10	665	105	6	6 postes en CDI	Accord DR du 02/07/09
Conducteur Routier	AFPA LOUDEAC	40 C 27 09 10 136	Titre Homologué	02/11/09 AU 09/04/10	665	105	6	6 postes en CDI	Accord DR du 02/07/09
Aide Soignant	IFSI DINAN	40 C 27 09 09 083	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		21	21 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI GUINGAMP	40 C 27 09 09 084	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		21	21 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI LANNION	40 C 27 09 09 085	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		28	28 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFAS PAIMPOL	40 C 27 09 09 086	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		28	28 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSO PLOUMAGOAR	40 C 27 09 09 087	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		35	35 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI ST BRIEUC	40 C 27 09 09 088	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		17	17 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI TREGUIER	40 C 27 09 09 089	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		20	20 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Aide Soignant	IFSI YFFINIAC	40 C 27 09 09 090	Diplôme	de août 09 à juillet 2010	1575		25	25 postes en CDI	Accord DR du 20/07/09
Préparation à l'emploi	PATIS FRAUX	40 C 27 09 04 040		01/01/09 au 30/04/10				Paiement des FRTH	Bureau du 19/12/07

Source : Pôle emploi Bretagne

Annexe 4

Projets de recrutements en
Bretagne : situation pour les
métiers et situation sur les
territoires

APPROCHE PAR METIER -

Enquête Pôle emploi 2009 - « Besoins en main d'œuvre » en Bretagne -

Projets de recrutements exprimés par les établissements employeurs bretons, en prévision pour l'année 2009¹⁸³

1- Les métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutement

	Ensemble des projets de recrutement	% de cas difficiles à recruter	% de saisonniers
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	5 998	44,0%	76,4%
Agents d'entretien	3 647	55,5%	35,9%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	3 495	32,5%	78,2%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	3 157	36,5%	85,7%
Caissiers, employés de libre-service	2 540	8,8%	69,1%
Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)	2 340	47,2%	28,0%
Cuisiniers	2 010	60,3%	67,6%
Ingénieurs et cadres de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	1 469	46,8%	0,6%
Représentants, VRP	1 199	57,1%	1,7%
Aides-soignants	1 051	63,6%	30,0%
Agents et hôtesses d'accueil, standardistes	993	20,6%	69,8%
Conducteurs routiers et grands routiers	969	33,4%	20,6%
Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs	916	3,9%	81,8%
Vendeurs en alimentation	893	19,7%	69,6%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	893	27,9%	26,4%
<i>Ensemble des 101 métiers</i>	52 078	40,1%	44,9%

En bleu : les métiers qui présentent en Bretagne une proportion de projets de recrutement significativement supérieure à la moyenne nationale, calculée sur les trois années précédentes.

En rouge : proportion de cas difficiles supérieure à la moyenne de la région Bretagne.

En vert : proportion de projets saisonniers supérieure à la moyenne de la région Bretagne.

¹⁸³ Ces projets de recrutements ont été exprimés dans le cadre d'une enquête réalisée en novembre 2008.

**2 – Les 15 métiers qui enregistrent les plus fortes variations à la hausse
(en nombre de projets de recrutement)**

Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technico-commerciaux)
Caissiers, employés de libre-service
Marins pêcheurs
Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs
Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)
Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports
Cadres de la banque et des assurances
Professeurs et directeurs d'établissement d'enseignement privé salariés
Chefs de rayon, acheteurs, merchandisers
Magasiniers qualifiés
Assistants sociaux et conseillers familiaux
Ouvriers non qualifiés de la manutention
Autres conducteurs de véhicules (taxi, voiture particulière, ambulance...)

**3 - Les 15 métiers qui enregistrent les plus fortes variations à la baisse
(en nombre de projets de recrutement)**

Maçons qualifiés
Conducteurs routiers et grands routiers
Plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment
Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires
Ouvriers qualifiés des travaux publics (terrassement, béton...)
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment
Menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs
Autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment
Secrétaires, assistantes
Cuisiniers
Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie
Agents d'entretien
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment
Electriciens qualifiés du bâtiment
Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens, ajusteurs...)

4 - Les 15 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutements jugés « difficiles » par les employeurs

	Nombre de projets de recrutement signalés difficiles	Ensemble des projets de recrutement déclarés	% de cas difficiles à recruter
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	2 642	5 998	44,0%
Agents d'entretien	2 024	3 647	55,5%
Cuisiniers	1 213	2 010	60,3%
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	1 152	3 157	36,5%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	1 136	3 495	32,5%
Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)	1 104	2 340	47,2%
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	688	1 469	46,8%
Représentants, VRP	685	1 199	57,1%
Aides-soignants	668	1 051	63,6%
Agents de gardiennage et de sécurité	431	566	76,0%
Maçons qualifiés	391	604	64,7%
Bouchers, charcutiers, boulangers	365	763	47,9%
Ouvriers qualifiés des industries agroalimentaires	350	839	41,7%
Conducteurs routiers et grands routiers	323	969	33,4%
Coursiers, conducteurs-livreurs	285	501	56,9%

5 - Les 10 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter (1)	% de cas difficiles à recruter
Agents de gardiennage et de sécurité	566	76,0%
Maçons qualifiés	604	64,7%
Aides-soignants	1 051	63,6%
Cuisiniers	2 010	60,3%
Représentants, VRP	1 199	57,1%
Agents d'entretien	3 647	55,5%
Bouchers, charcutiers, boulangers	763	47,9%
Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)	2 340	47,2%
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	1 469	46,8%
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)	5 998	44,0%

6 - Les 10 métiers où sont signalées les plus faibles difficultés de recrutement

	Effectifs à recruter (1)	% de cas difficiles à recruter
Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs	916	3,9%
Caissiers, employés de libre-service	2 540	8,8%
Secrétaires, assistantes	882	10,0%
Marins pêcheurs	864	15,0%
Vendeurs en alimentation	893	19,7%
Agents et hôtesses d'accueil, standardistes	993	20,6%
Vendeurs en équipement de la personne et articles de sport	682	25,9%
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	893	27,9%
Agents administratifs et commerciaux du tourisme et des transports	705	28,0%
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	3 495	32,5%

Données Observatoire emploi formation de l'agriculture – Chambre régionale d'agriculture de Bretagne

Besoins en recrutements envisagés dans les secteurs de la production agricole et du paysage en Bretagne, pour les années 2008 – 2013. ¹⁸⁴

1 – Besoins en recrutements pour les métiers de la production agricole

Besoins estimés de recrutements d'actifs salariés et non salariés (hors saisonniers) à partir de 2008, par type d'emploi et par domaine de production.

	Elevage (lait, porc, aviculture)	Cultures spécialisées (légumes, horticulture, pépinières)	Machinisme agricole	Total production agricole (élevages, cultures, Machinisme)
Chefs d'exploitation agricole	740	30	30	800
Salariés ouvriers sans qualification ou qualifiés de niveau V	240	780	40	1 060
Salariés techniciens, chefs d'équipe, responsables de niveaux IV ou III	270	220	150	640
Total salariés	510	1 000	190	1 700
Total salariés et non salariés	1 250	1 030	220	2 500

2 – Besoins en recrutement pour les métiers du « paysage, jardins et espaces verts »

Besoins estimés de recrutements d'actifs salariés et non salariés (hors saisonniers) à partir de 2008, par type d'emploi

	Paysage - jardins espaces verts
Entrepreneurs paysagistes	130
Salariés ouvriers sans qualification ou qualifiés de niveau V ou agents de catégories C	200
Salariés techniciens, chefs d'équipe, responsables de niveaux IV, III ou I ou agents de catégories A et B	250
Total salariés	450
Total salariés et non salariés	580

¹⁸⁴ Il s'agit d'ordres de grandeur, calculés sur la base d'hypothèses prospectives formulées en 2007 pour les années suivantes.

3 – Tableau de synthèse pour la production agricole et le secteur du paysage – jardins et espaces verts (ci-dessous désigné « JEV »)

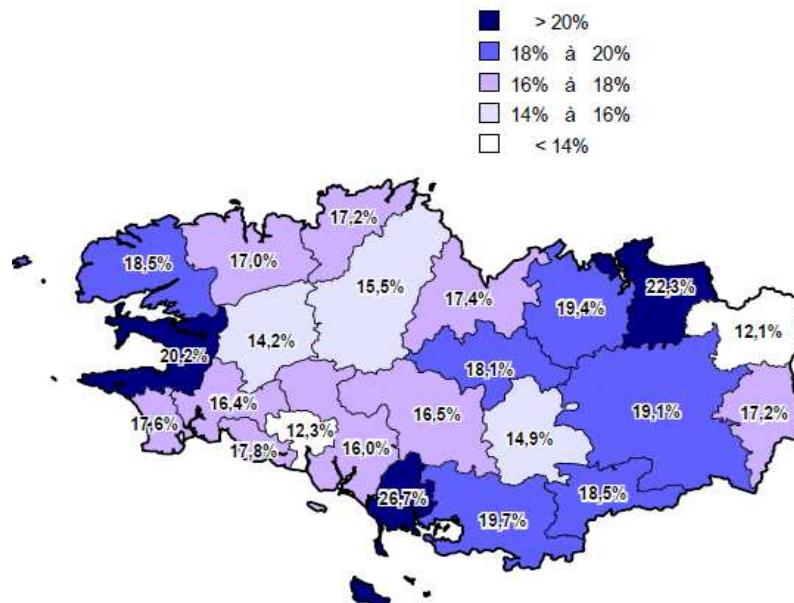
	Production agricole	Paysage - JEV	Total production agricole et paysage - JEV
Chefs d'exploitation agricole	800	130	930
Salariés ouvriers sans qualification ou qualifiés de niveau V	1 060	200	1 260
Salariés techniciens, chefs d'équipe, responsables de niveaux IV ou III	640	250	890
Total salariés	1 700	450	2 150
Total salariés et non salariés	2 500	580	3 080

Source : Observatoire emploi - formation de l'agriculture – Chambre régionale d'agriculture de Bretagne

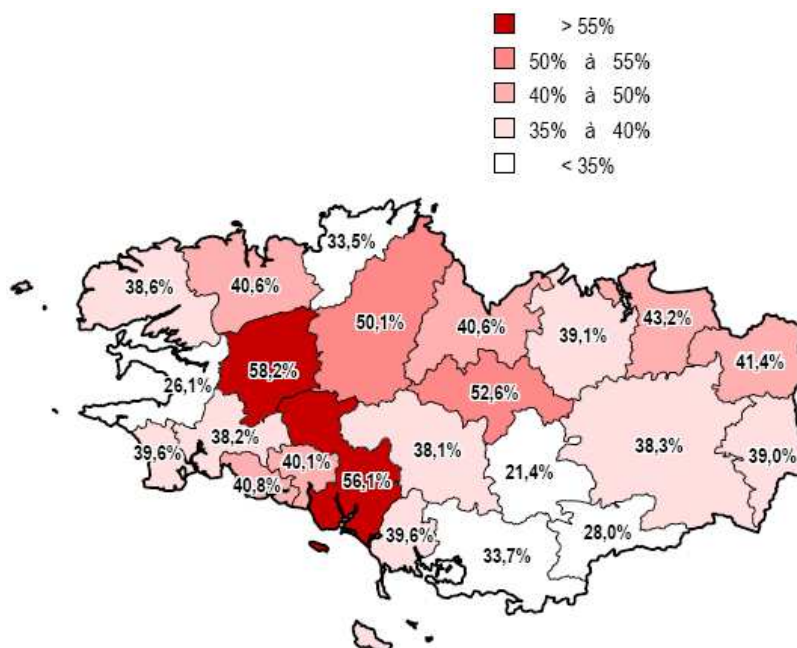
APPROCHE TERRITORIALE

Enquête Pôle emploi 2009 - « Besoins en main d'œuvre » en Bretagne -

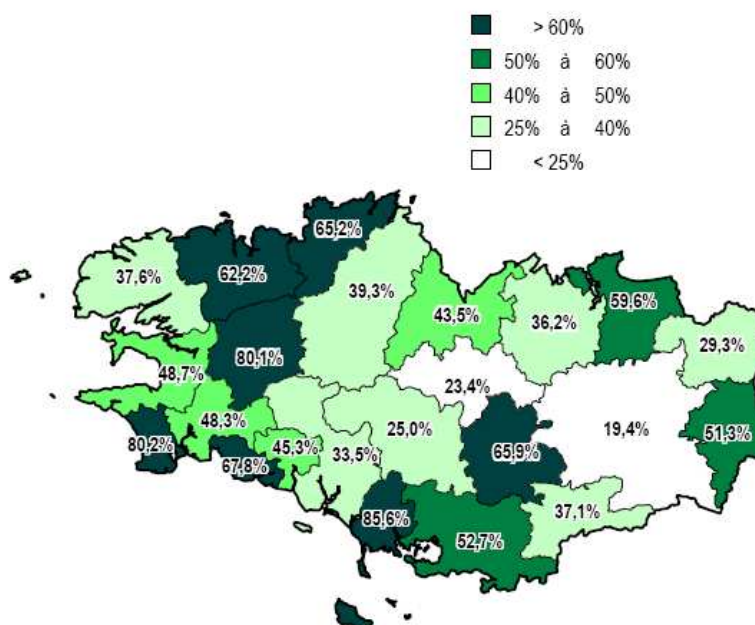
1 - Proportion d'établissements déclarant des projets de recrutement, par bassin d'emploi.



2 - Proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs, par bassin d'emploi.



3- Proportion de projets de recrutement principalement liés à une activité saisonnière, par bassin d'emploi



Source : Pôle Emploi ; enquête BMO 2009

4 – Les projets de recrutement par bassin d'emploi : synthèse des résultats

	Etablissements recruteurs (en %)					Nombre de projets de recrutement					dont difficiles (en %)					dont saisonniers (en %)				
	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009	2005	2006	2007	2008	2009
AURAY	36,0	33,1	33,7	34,6	26,7	3 324	3 337	3 706	3 588	3 071	47,6	46,8	46,8	56,4	39,6	69,4	77,2	74,6	69,1	85,6
BREST	25,3	22,9	22,4	21,5	18,5	7 736	7 216	6 627	5 443	4 952	43,2	26,7	40,1	42,9	38,6	42,2	48,3	24,7	30,5	37,6
CARHAIX	24,7	25,5	24,0	23,4	14,2	852	1 281	1 180	1 315	1 264	77,7	45,0	44,4	35,6	58,2	50,0	66,9	79,3	59,0	80,1
CONCARNEAU	25,4	24,3	23,2	27,1	17,8	988	1 389	1 496	1 229	1 038	48,3	58,1	44,1	41,4	40,8	62,6	77,0	48,4	62,9	67,8
DINAN	31,5	27,5	26,8	26,2	19,4	1 985	1 839	1 699	1 619	1 378	55,8	49,8	43,9	51,1	39,1	46,2	46,7	43,6	29,9	36,2
DOUARNENEZ	30,7	23,2	27,2	25,2	20,2	2 022	1 595	1 872	1 403	1 228	41,7	32,0	37,5	42,4	26,1	63,6	70,4	68,6	49,5	48,7
FOUGERES	24,2	20,7	22,4	24,2	12,1	1 246	1 712	1 073	801	504	41,8	28,7	37,1	56,7	41,4	15,8	60,5	35,4	7,7	29,3
GUINGAMP	27,9	23,9	22,2	21,4	15,5	1 941	2 075	1 418	1 198	1 184	40,3	32,2	60,7	46,4	50,1	41,1	52,1	31,1	25,7	39,3
LANNION	24,5	26,2	25,4	27,1	17,2	1 502	1 636	1 921	2 103	1 823	35,4	49,4	42,1	39,7	33,5	54,5	38,5	54,9	51,2	65,2
LORIENT	24,2	21,7	22,4	24,0	16,0	4 859	4 810	5 891	5 530	3 829	50,1	45,5	60,1	63,1	56,1	43,4	30,1	54,7	42,6	33,5
LOUDEAC	25,5	23,9	22,8	26,9	18,1	1 070	1 197	667	943	473	44,8	53,0	43,1	67,3	52,6	35,3	25,8	31,8	25,8	23,4
MORLAIX	27,8	22,6	23,9	24,3	17,0	3 808	3 226	3 366	3 468	2 940	37,3	33,9	50,4	34,3	40,6	60,5	76,4	63,9	56,4	62,2
PLOERMEL	24,6	22,7	22,2	27,7	14,9	1 023	913	1 084	1 069	720	45,9	48,3	43,5	69,2	21,4	26,5	42,1	40,4	39,4	65,9
PONT L'ABBE	27,0	26,0	20,1	27,7	17,6	910	1 092	826	1 200	731	45,3	47,5	42,6	46,7	39,6	47,4	61,2	77,5	67,4	80,2
PONTIVY	27,0	23,3	22,8	26,8	16,5	1 685	1 699	1 893	1 625	1 223	46,8	45,8	48,0	63,1	38,1	22,6	27,8	24,7	19,3	25,0
QUIMPER	26,8	25,0	23,7	25,8	16,4	4 405	3 014	3 211	3 192	2 374	45,0	39,7	47,3	45,6	38,2	55,1	52,4	34,1	30,2	48,3
QUIMPERLE	22,6	18,3	19,8	21,0	12,3	513	332	524	302	410	51,3	52,7	49,0	55,5	40,1	27,7	35,9	44,8	21,5	45,3
REDON (partiel)	28,5	22,7	24,4	29,0	18,5	1 281	858	1 336	915	651	47,7	34,7	26,6	55,9	28,0	27,5	32,7	41,3	26,6	37,1
RENNES	28,0	24,0	26,3	27,7	19,1	12 924	11 127	12 807	14 817	10 639	46,1	48,0	46,0	52,9	38,3	17,9	24,3	23,6	16,1	19,4
SAINT BRIEUC	26,5	25,0	24,5	26,2	17,4	4 125	3 586	3 666	3 850	2 926	54,2	44,3	51,5	48,5	40,6	48,5	37,6	28,4	30,8	43,5
SAINT MALO	28,8	25,5	26,0	30,2	22,3	3 753	3 513	3 731	3 968	3 123	42,6	45,8	48,7	58,2	43,2	42,9	54,5	54,2	35,3	59,6
VANNES	32,9	30,1	28,3	31,0	19,7	5 326	4 997	5 418	5 478	4 070	46,8	48,7	44,6	50,8	33,7	44,7	48,0	53,7	39,1	52,7
VITRE	26,9	25,1	24,5	27,2	17,2	2 021	1 651	1 794	1 773	1 526	50,1	37,7	53,1	70,3	39,0	51,4	37,1	47,0	32,4	51,3
BRETAGNE	27,6	24,7	24,9	26,5	18,3	69 299	64 094	67 207	66 832	52 078	46,2	42,4	46,8	51,5	40,1	41,5	45,9	42,9	35,0	44,9

Source : Pôle emploi, Enquête BMO, 2009

Annexe 5

Synthèse régionale des besoins
en emploi et en qualification :
L'exemple du Tourisme-hôtellerie-
restauration (2008)



TOURISME - HOTELLERIE - RESTAURATION

I - Synthèse régionale

Caractérisation du secteur

Avec plus de 5 milliards d'euros de consommation touristique, le tourisme représente près de 8% du PIB régional. A titre de comparaison, l'agriculture bretonne représente 6% du PIB régional.

En termes d'emploi, la Bretagne est la 6^{ème} région française. Les 44 000 emplois salariés liés au tourisme (comprenant l'hôtellerie, la restauration, les activités sportives et récréatives et certains emplois du commerce de détail) représentent **4.6 % de l'emploi salarié total en Bretagne**¹.

Si le patrimoine culturel et naturel breton contribue à l'identité bretonne, le littoral constitue le facteur d'attractivité principal. En effet, la région Bretagne est au premier rang en ce qui concerne les séjours « mer ». De plus, les façades littorales Nord et Sud représentent ³/₄ des lits touristiques bretons et 2/3 des emplois salariés. Toutefois, la Bretagne propose une offre touristique variée (mer, nature, culture, patrimoine...), l'enjeu du secteur renvoyant au développement d'un tourisme diversifié.

L'activité touristique de la Bretagne se concentre essentiellement sur la période estivale qui représente 75 % des nuitées enregistrées, avec, en particulier, une hyper concentration sur la première quinzaine d'août.

La clientèle touristique, majoritairement française, est largement alimentée par l'Ile de France et les flux touristiques issus du Grand Ouest. Les Britanniques représentent une part importante de la clientèle étrangère, principalement européenne. On note, toutefois, une diversification de la clientèle étrangère avec l'arrivée d'Espagnols, d'Italiens, de Japonais et de Russes.

La Bretagne est une destination familiale, avec une population fidèle, mais plus âgée que dans les autres régions touristiques. L'hébergement non marchand (résidences secondaires...) gagne du terrain sur l'hébergement marchand, notamment chez la clientèle étrangère. La Bretagne est aussi une destination pour le tourisme d'affaires. Toutefois, ce pan du tourisme est limité par le manque d'infrastructures permettant l'accueil de manifestations de grande ampleur (salons, congrès).

Le secteur du tourisme et des loisirs regroupe une grande diversité d'activités allant de la restauration à la gestion d'équipements de loisirs comme les parcs d'attraction ou les discothèques. L'hôtellerie – restauration, principale activité du secteur avec 6 400 établissements employant des salariés, concentre une grande partie des emplois. Les établissements de moins de 10 salariés, soit 92% de l'ensemble des entreprises de l'hôtellerie – restauration, emploient 62% des effectifs salariés dans ce domaine. La restauration traditionnelle représente à elle seule la majorité des entreprises et des emplois (soit respectivement 56% et 51,4%), et tend à progresser.

¹ Estimation des emplois salariés INSEE à partir de la source DADS

Les emplois salariés d'un établissement sont comptabilisés en totalité ou en partie en fonction du caractère plus ou moins touristique de son activité et du niveau d'équipement touristique de la commune. Ainsi, pour un établissement dont l'activité est moyennement touristique (ex. activités sportives et récréatives) situé dans une commune moyennement équipée pour le tourisme, l'INSEE ne retiendra que les emplois saisonniers

Ne sont pas inclus dans ce comptage : la gestion des locations meublées et des chambres d'hôtes labellisées. Par ailleurs la source ne permet pas d'identifier l'intégralité de l'emploi salarié dans les campings municipaux

Quant au secteur de l'animation socioculturelle et sportive, on y retrouve majoritairement des structures de moins de 5 salariés à dominante associative.

Depuis 2000, on note une érosion de la fréquentation touristique en Bretagne. En effet, les modes de consommation ont évolué en lien avec la réduction du temps de travail (fractionnement des congés et séjours de courte durée). Une nouvelle clientèle étrangère (Italiens, Espagnols et résidents d'Europe de l'Est ou d'Asie) arrive sans pour autant compenser la perte enregistrée auprès de la clientèle traditionnelle (Anglais, Allemands). Globalement, on observe une concurrence plus vive et une moindre lisibilité.

La conjoncture (baisse du pouvoir d'achat, augmentation du prix du pétrole) pourrait modifier les habitudes de consommation et les attentes des touristes.

A noter un fort développement des attentes liées au tourisme vert et au développement durable.

Ces tendances permettent d'envisager des opportunités de développement par la désaisonnalisation et le rééquilibrage territorial vers la Bretagne intérieure.

Structure des emplois

Avec 44 000 emplois salariés en moyenne annuelle, comprenant à la fois emplois directs et emplois induits, les emplois liés au tourisme représentent de l'ordre de 32 000 ETP. Les emplois propres au tourisme/loisirs/hôtellerie-restauration représentent près de 60% de ces emplois.

L'industrie hôtelière (comprenant cafés, hôtels, restaurants) et activités connexes (discothèques, bowlings, casinos, activités thermales et de thalassothérapie) enregistrent près de 30 300 salariés à fin 2006 (données au 31/12, donc sans effet saison), plaçant ainsi la Bretagne au 6^{ème} rang des régions françaises en nombre d'emplois salariés.

Par ailleurs, il faut rajouter à ces emplois salariés un nombre non négligeable d'emplois non salariés. La part des non salariés est importante dans l'hôtellerie – restauration, où ils représentent 1/3 des actifs. Toutefois, la tendance d'évolution des emplois non salariés est à la baisse en lien avec le développement des chaînes et le recours au statut de salarié au détriment du statut de conjoint collaborateur.

Dans le domaine de l'animation, on compte également une part importante de bénévoles.

L'emploi salarié est concentré le long du littoral et autour des grandes agglomérations. Ainsi, les 7 principales agglomérations bretonnes (Rennes, Brest, Quimper, Lorient, Vannes, Saint Malo et Saint Brieuc) concentrent 45 % des emplois salariés.

Ce phénomène de concentration territoriale est plus ou moins important en fonction des départements. En Ille-et-Vilaine, Rennes et Saint Malo concentrent 70 % des emplois salariés. Dans les autres départements, l'emploi touristique est plus diffus : les principales villes regroupent au maximum 40 % des emplois touristiques.

De façon générale, les activités touristiques ont bénéficié de la forte demande des consommateurs au cours de ces 10 dernières années. L'hôtellerie – restauration a été le principal moteur de cette croissance, avec, plus particulièrement, une progression de l'emploi salarié en restauration traditionnelle (comprenant la restauration gastronomique mais aussi les pizzerias et les crêperies). D'autres activités ont également contribué à cette progression, comme les établissements thermaux et de thalassothérapie ou les activités sportives.

Dans l'hôtellerie – restauration, les principaux métiers sont les serveurs et les cuisiniers, de l'ordre de 8 emplois sur 10 s'exerçant dans la restauration (cuisine et salle). Parmi les principales familles de métiers, on relève :

- ❑ les métiers de cuisine : près de 8 300 salariés
- ❑ les métiers de service : 11 000 salariés
- ❑ l'encadrement en restauration : près de 1 200 salariés
- ❑ les métiers de l'hôtellerie : de l'ordre de 2 600 salariés
- ❑ l'encadrement en hébergement : 276 salariés.

Dans le secteur de l'animation socioculturelle et sportive, ce sont les moniteurs et éducateurs sportifs et les animateurs socioculturels et de loisirs qui regroupent le plus d'actifs.

Le tourisme – loisirs est un secteur jeune : 60 % des salariés ont moins de 35 ans contre 48 % pour l'ensemble des salariés bretons. Les moins de 26 ans représentent à eux seuls 1/3 des effectifs salariés. La jeunesse du secteur est entretenue par une bonne attractivité associée à un taux de rotation important dans l'hôtellerie restauration (mobilité inter sectorielle, saisonnalité) et des carrières courtes dans le domaine de l'animation socioculturelle et sportive (phénomène d'usure physique, conditions de travail). Contrairement aux actifs salariés où, globalement, l'enjeu se pose en termes de fidélisation, chez les non salariés, il concerne le renouvellement des actifs. En effet, dans l'hôtellerie – restauration, les actifs non salariés de plus de 50 ans représentent près d'un tiers des actifs non salariés. La pérennisation des emplois passe donc par la reprise des établissements qui commence à être pénalisée par le poids des investissements (foncier, mise aux normes...). Le renouvellement des actifs est aussi une préoccupation pour certains emplois salariés dans le domaine des activités sportives, principalement dans l'encadrement ou chez les maîtres nageurs.

Les femmes sont bien représentées dans les métiers du tourisme. Elles occupent 60 % des emplois salariés du tourisme contre 45 % des emplois salariés en Bretagne. Elles sont assez peu nombreuses dans les activités sportives (< 40 %) et plus nombreuses dans les activités d'hébergement (> 50 %). Dans l'hôtellerie – restauration, elles sont également très présentes dans les emplois non salariés (50 % contre 33 % pour l'ensemble des actifs non salariés en Bretagne).

L'emploi touristique breton est marqué par une forte saisonnalité (entre 30 000 salariés en janvier et 70 000 en août), plus marquée sur le littoral Sud. Cette saisonnalité et les attentes des consommateurs entraînent un recours aux temps partiels et aux contrats précaires important.

Dans l'hôtellerie restauration, le niveau V est majoritaire. Pour les emplois permanents ou demandant des compétences spécifiques (cuisine), la qualification apparaît en effet indispensable pour l'insertion professionnelle, les emplois saisonniers étant, quant à eux, occupés plutôt par des étudiants.

Quant au secteur de l'animation, il emploie majoritairement des actifs de niveau supérieur ou égal au niveau IV, soit 60% contre 23 % pour l'hôtellerie – restauration.

De façon générale, l'encadrement est peu développé dans les métiers du tourisme, compte tenu du poids des TPE.

L'éclatement des métiers du tourisme est associé à un cloisonnement entre les différentes activités. Il y a très peu de mobilité « inter métiers », même si les professionnels reconnaissent qu'il existe de nombreuses compétences transversales dans les métiers du tourisme.

Marché du travail

En 2007, les offres déposées à l'ANPE concernent principalement les métiers de serveur, cuisinier, employé polyvalent de la restauration (agent de restauration, équipier de restauration rapide, crêpier, pizzaiolo), aide de cuisine, animateur généraliste de loisirs et employé d'étage. Ces métiers représentent environ 17 000 offres d'emplois, dont plus de la moitié est concentrée sur les métiers de serveur (5 400) et de cuisinier (4 300). Parallèlement, les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE se positionnent principalement sur les métiers de serveur, cuisinier, employé polyvalent de la restauration, aide de cuisine et d'animateur d'activités sportives ou de loisirs ou culturel. Ces cinq métiers représentent 7 600 demandeurs d'emplois, positionnés à 75 % sur les métiers de serveurs (1 700), de cuisinier (1 500) ou d'animateur (2 500).

Les tensions¹ les plus importantes sont enregistrées sur les métiers d'employé polyvalent de la restauration (1.3), serveur (1.3), employé d'étage (1.2) et de cuisinier (1.1).

¹ Soit le rapport entre les offres et les demandes d'emploi : plus il est élevé plus les tensions sont importantes

Le secteur de l'hôtellerie – restauration est le principal secteur générateur de recrutements en Bretagne. En effet, selon l'enquête BMO, le secteur regroupe près de 20 % des intentions d'embauche en 2008. Toutefois, une part importante de ces intentions d'embauche concerne des emplois saisonniers. Il en est de même pour les métiers de l'animation.

On retrouve régulièrement, parmi les 15 métiers qui rassemblent le plus grand nombre d'intentions d'embauche, trois métiers du tourisme loisirs :

- ❑ Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maître d'hôtels...);
- ❑ animateurs socioculturels, de sport et de loisirs ;
- ❑ Cuisiniers.

Par ailleurs, les métiers du tourisme font aussi partie des métiers pour lesquels les recrutements sont jugés très difficiles.

Besoins en emploi

Le renouvellement d'une partie des actifs et surtout leur départ vers d'autres secteurs génèrent des besoins en emplois conséquents. Ces besoins sont majoritairement portés par l'hôtellerie – restauration. Si l'attractivité du tourisme permet de répondre à ces besoins, la fidélisation des salariés serait nécessaire afin de faciliter la professionnalisation du secteur.

Hôtellerie restauration :

Les professionnels de l'hôtellerie restauration estiment les besoins annuels à plus de 2 000 personnes pour couvrir les besoins de renouvellement et les créations nettes d'emplois. Les besoins en recrutement se répartissent de la façon suivante :

- ❑ Cuisine : 920
- ❑ Service : 1 060
- ❑ Hôtellerie : 220

Animation socioculturelle et sportive :

Selon les professionnels, les besoins en recrutement devraient concerner l'encadrement et certains métiers du sport (maîtres nageurs). Toutefois, les besoins du secteur sont difficiles à chiffrer compte tenu de la multiplicité des activités et du poids de l'emploi public.

Besoins en qualification

Hôtellerie restauration :

Les besoins se situent majoritairement au niveau V.

- ❑ Cuisine : niveaux V et IV (BP), avec la nécessaire prise en compte d'une insertion des formés dans d'autres secteurs d'activité (collectivités)
- ❑ Service en salle : niveau V
- ❑ Employé d'étage : niveau V, potentiellement dans le cadre de contrats de professionnalisation ; un rapprochement à envisager avec le secteur de la propreté.
- ❑ Réceptionniste : pas de besoins complémentaires ; une réflexion à engager concernant les métiers de l'accueil sur la relation emploi-formation.

Animation socioculturelle et sportive :

En matière de compétences, les professionnels estiment qu'il faut renforcer la dimension accueil et en particulier la maîtrise des langues étrangères. Dans le domaine des activités sportives, la polycompétence est recherchée, notamment pour accroître l'employabilité.

II - En synthèse territoriale

Des dépendances territoriales plus ou moins marquées

Certains Pays comme les Pays de Vannes et d'Auray présentent une dépendance économique au tourisme relativement forte. A l'opposé, pour le Centre Bretagne, le tourisme participe encore peu à l'économie locale.

Des orientations locales très spécifiques

On retrouve dans les Pays bretons la grande caractéristique régionale du tourisme, à savoir la prédominance d'un tourisme familial. Toutefois, certains Pays présentent des spécificités : ainsi, autour des grandes agglomérations (Morlaix, Brest, Rennes, Lorient, St Briec), on note un développement du tourisme d'affaires. D'autres Pays misent quant à eux sur les atouts locaux en développant le tourisme « nature » (Redon, Pontivy) ou le tourisme culturel (Morlaix, Centre Ouest Bretagne).

Ces orientations locales font souvent partie d'une stratégie pour diversifier l'offre afin de maintenir l'attractivité et donc l'économie touristique des territoires. En effet, de nombreux Pays font état de problèmes de structuration de l'offre qui freinent la fréquentation (manque d'équipements, équipements inadaptés à la demande).

Des évolutions locales qui confirment les tendances régionales, en matière :

- ❑ de féminisation des emplois, même si certains métiers restent majoritairement masculins (cuisine) ;
- ❑ de saisonnalité marquée avec, toutefois, des initiatives pour allonger la saison ;
- ❑ de conditions d'emploi (temps partiels, emplois précaires) ;
- ❑ de tensions, notamment dans le domaine de l'hôtellerie – restauration.

Un secteur très attractif confronté à un problème de fidélisation des actifs

Des phénomènes de fuite des actifs vers des secteurs où les conditions de travail semblent plus intéressantes (horaires, rémunération...) sont évoqués, en particulier dans le domaine de l'hôtellerie – restauration.

Certains Pays, comme le Pays de Morlaix, évoquent des problèmes d'adéquation entre la qualification des demandeurs d'emploi et celles requises par les employeurs.

Des besoins en emplois associés à des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement concernent majoritairement les métiers de l'hôtellerie – restauration et dans une moindre mesure les métiers de l'animation.

Malgré la jeunesse du secteur, les territoires font remonter des besoins en emplois liés au renouvellement des actifs pour les cadres et les chefs d'entreprise, en particulier dans l'hôtellerie – restauration.

Les métiers de la cuisine constituent l'essentiel des besoins en emplois identifiés (cuisinier, crêpier, pizzaiolo) et dans une moindre mesure le service en salle (serveur) ou l'encadrement sportif (maître nageur). Toutefois, les territoires font état de difficultés à recueillir les besoins dans les autres activités du tourisme faute d'organisation de la profession.

De nouvelles attentes en terme de compétences

Si les compétences techniques sont indispensables, elles ne semblent pas suffisantes. La maîtrise des langues étrangères (anglais en particulier), mais aussi des techniques de vente et des nouvelles technologies de l'information et de la communication sont autant de compétences aujourd'hui nécessaires à l'insertion dans les métiers du tourisme.

Des besoins en qualification de niveau V dans le domaine de la cuisine

Les besoins en qualification concernent principalement la cuisine traditionnelle, la crêperie et la pizzeria. Des besoins dans le domaine de l'animation au niveau IV et II sont également évoqués.

Un domaine étudié sur 2 territoires :

- En 2008 : Pays d'Auray.
- En 2007 : Pays du Trégor Goëlo.

Annexe 6

Le Contrat d'objectifs régional emploi-formation Travaux publics

ARTICLE 2 : LE SECTEUR

Diagnostic

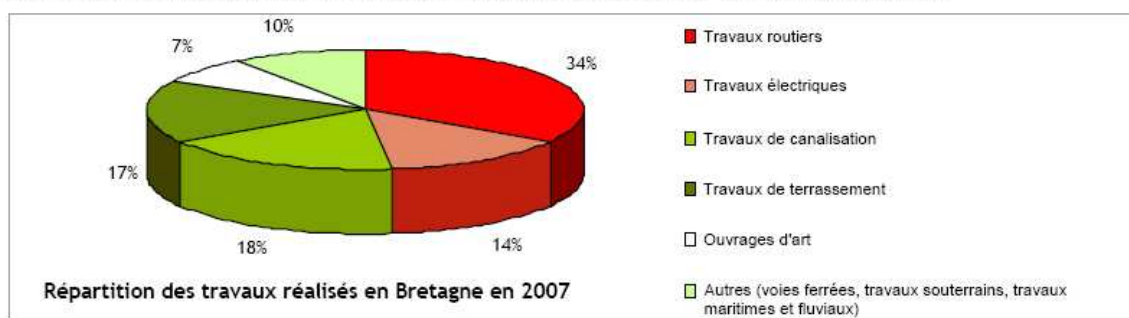
Un secteur économique, acteur de l'aménagement du territoire et du développement durable

En Bretagne, les Travaux Publics représentent 509 entreprises de type TPE, PME et une centaine d'agences nationales rattachées à des groupes. La Profession regroupe ainsi une diversité d'entreprises par leur structure comme par leur taille. Pour autant, les entreprises de Travaux Publics ont l'habitude de travailler en groupement d'entreprises ou de co-traitance.

La moitié des salariés sont dans des entreprises de plus de 50 salariés.

Travaux Publics (chiffres 2007)			
Nombre d'entreprises régionales	509	Nombre de salariés	10 700
Entreprises de moins de 10 salariés	325	Nombre de salariés	1 230
Entreprises de 11 à 20 salariés	61	Nombre de salariés	945
Entreprises de 21 à 50 salariés	96	Nombre de salariés	3 218
Entreprises de plus de 50 salariés	27	Nombre de salariés	5 307

Une entreprise régionale des TP sur quatre travaille dans le secteur des travaux routiers :



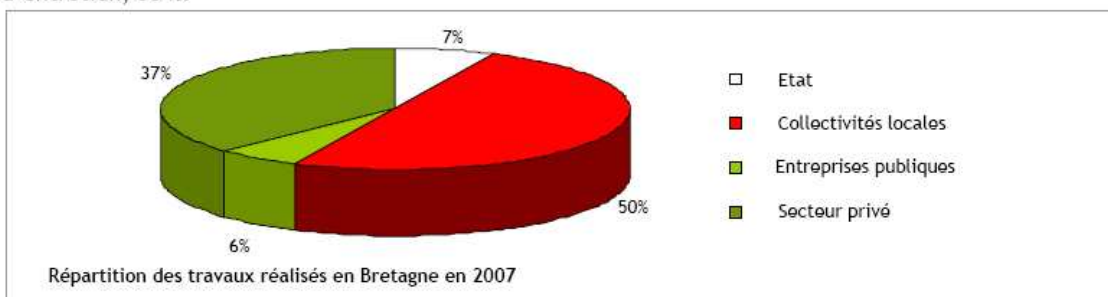
Cette répartition impacte, bien évidemment, la typologie des métiers. En Bretagne, le secteur des travaux publics compte plus de 15 200 actifs dont 10 700 salariés dans les entreprises régionales ayant de véritables emplois de proximité et qui participent ainsi à la vitalité des communes et par conséquent au maintien de population en milieu urbain et rural.

Dans le cadre de leur activité de réalisation et d'entretien des infrastructures, les entreprises de Travaux Publics participent à des missions d'intérêt général et concourent à une mission de service public, particulièrement dans le domaine des réseaux.

En effet, les entreprises de Travaux Publics se voient confier tout ou partie des travaux des entreprises publiques telle qu'EDF et la SNCF par exemple.

Par ailleurs, 63 % de l'activité des Travaux Publics relèvent de l'investissement public, ce qui conforte cette dimension d'intérêt général au service de la qualité de vie de la population et de l'aménagement du territoire.

Actuellement, si quelques grands projets relèvent des Travaux Publics (ex : LGV), l'activité repose essentiellement sur des chantiers de petites tailles. A titre d'exemple, un chantier «moyen» est inférieur à 100 000 euros. De même, les travaux neufs représentent 70 % de l'activité et les travaux d'amélioration et d'entretien, 30 %.



La profession des Travaux Publics s'inscrit tout à fait dans la logique de l'environnement et du développement durable, avec une prise de conscience à la fois collective et individuelle.

En effet, le secteur des Travaux publics est impliqué à la fois sur son cœur de métier et sur différentes filières d'approvisionnement de type industriel, telles que les carrières et les centrales d'enrobés.

Les initiatives en la matière concernent l'innovation, la réduction des coûts, la réduction des nuisances sonores, le recyclage de matériaux, la diminution de la dépendance en ressources non renouvelables, la diminution des émissions de gaz à effet de serre.

• **Un secteur économique, avec des spécificités liées à ses activités.**

La première spécificité relève de la notion même **du chantier** qui est le lieu unique de la production et de l'exploitation dans l'activité des Travaux Publics.

Cette notion entraîne systématiquement toute une série de caractéristiques sur les conditions de l'environnement professionnel :

- un travail en extérieur pour la majorité des salariés et particulièrement pour les ouvriers et l'encadrement de chantier,
- un travail où l'esprit d'équipe est primordial,
- un travail où la prise d'initiative et l'autonomie sont indispensables
- un travail où la compétence « terrain » requiert des habiletés manuelles et valorise le sens pratique,
- un travail, dont le lieu de production change très régulièrement, ce qui introduit de la diversité, mais génère également plus de facteurs de risques liés à un environnement et un contexte professionnel non maîtrisable par définition,
- un travail où doivent cohabiter l'organisation et la grande souplesse face aux imprévus inhérents à l'activité (sol, nature, météo).

La deuxième spécificité relève d'une évolution de la profession avec l'introduction d'une **forte mécanisation**, pour pouvoir évoluer plus aisément en milieu urbain. C'est ainsi que toute une gamme de mini-engins s'est développée, améliorant les conditions de travail des ouvriers et réduisant la pénibilité. Cette mécanisation a toutefois apporté des modifications importantes : plus grande productivité, réduction de la taille des équipes, évolution des qualifications vers plus de polyvalence.

Cette mécanisation a également eu pour effet de développer une activité de sous-traitance, prenant la forme de location de matériel avec ou sans chauffeur. Parallèlement, la maintenance des parcs d'engins des entreprises de Travaux Publics est en grande partie externalisée.

La troisième spécificité concerne les **conditions de travail**, avec des métiers essentiellement à temps plein, des métiers permettant d'être selon l'activité choisie, nomade ou sédentaire, et des métiers proposant **de véritables perspectives d'évolution de carrière**. Ces évolutions de carrière sont possibles à tous les niveaux de formation. La profession a l'ambition de garder la culture «terrain» et de veiller à maintenir la promotion interne.

• **Un secteur économique, face à des besoins de recrutement.**

Le taux d'encadrement est relativement élevé avec 23 % d'ETAM (*Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise*) et 11 % de Cadres. Le taux d'encadrement de chantier s'établit à 20 % avec 66 % des salariés dans la catégorie ouvriers ; La Profession fait appel également, à des intérimaires (10 à 15 % des effectifs selon les périodes).

La palette des métiers est diversifiée, avec des niveaux de formation qui vont du CAP au diplôme d'ingénieur :

Catégorie ouvriers : constructeur de route, poseur de canalisation, conducteur d'engins, constructeur professionnel en voirie et réseaux divers, monteur de réseaux électrique aéro souterrain, constructeur d'ouvrage d'art, chef d'équipe

Catégorie ETAM : géomètre topographe, chef de chantier, technicien de laboratoire

Catégorie Cadre : conducteur de travaux, ingénieur bureau d'étude, chargé d'affaire

Le secteur des Travaux Publics bénéficie également **d'un taux de fidélisation de 70 %**, ce qui rend compte de l'attachement des salariés au secteur. En contrepartie, la profession est concernée par le vieillissement et les départs à la retraite, particulièrement pour les ouvriers et l'encadrement de chantier.

Historiquement, c'est un secteur majoritairement d'hommes, et où les femmes sur les métiers dits «techniques» sont minoritaires (6% en Bretagne). Cependant, l'enquête de la FRTP (*septembre 2007*) relève que les femmes

dans les Travaux Publics sont jeunes (78 % ont entre 21 ans et 35 ans) et diplômées (69 % ont un diplôme entre bac+2 et Bac+5). Elles occupent d'ailleurs un emploi correspondant à leur qualification.

Actuellement, **un des axes prioritaires du secteur des Travaux Publics est le recrutement**, avec des besoins identifiés sur les niveaux ouvriers (350 par an) et l'encadrement de chantier (100 par an).

Face à ses besoins, la Profession des Travaux Publics en Bretagne s'est saisie de la question de la formation sous un angle très concret en créant le Centre de Formation des Apprentis des Travaux Publics à Ploërmel en 2002.

La réussite du CFA TP réside dans une mobilisation collective et une implication forte des entreprises qui optent pour la formation par apprentissage comme un moyen de former, de qualifier et d'insérer durablement des jeunes dans la Profession. 199 apprentis au CFA TP à la rentrée 2008, soit 20 % de plus sur un an

Sections du CFA Travaux Publics (Effectifs rentrée 2008)	Nombre d'apprentis
Conduite d'engin	68
Construction de route	66
Canalisation	55
Construction d'ouvrage d'art	10

La profession a poursuivi cette dynamique en diversifiant les modes de recrutement, en ayant recours à des demandeurs d'emploi en reconversion professionnelle.

■ Les enjeux

● **Agir sur des facteurs de progrès, favorisant la qualité et l'emploi durable**

La Profession des Travaux Publics souhaite s'engager sur des leviers optimisant la sécurisation des parcours professionnels. A ce titre, ses axes de travail portent sur :

- l'accroissement du nombre de tuteurs formés, selon le cahier des charges de l'ordre national des tuteurs de la Profession
- la reconnaissance des compétences des salariés expérimentés, notamment par la voie des CQP de la branche
- le développement de la professionnalisation des salariés des Travaux Publics
- l'amélioration de prise en compte de la sécurité et de la santé au travail pour limiter les risques professionnels et améliorer les conditions de travail

Ces facteurs interagissent sur l'accueil, l'intégration, le maintien dans l'emploi, la fidélisation et l'évolution professionnelle des salariés qui doivent être des critères d'attractivité du secteur.

● **Anticiper pour accompagner les besoins de recrutement et les évolutions professionnelles des entreprises à court, moyen et long terme**

Le secteur des Travaux Publics, au plan régional, doit être en veille, pour mesurer quantitativement et qualitativement les besoins des entreprises, en terme de recrutement et en terme de qualification.

Pour répondre aux attentes du court terme, le secteur doit continuer d'activer des outils, tels que les contrats de professionnalisation, les opérations collectives territoriales de recrutement, en lien avec les partenaires. D'une manière générale, les sorties de jeunes diplômés vers la vie active sont insuffisantes pour couvrir les besoins de renouvellement en main d'œuvre qualifiée.

Pour se positionner sur le moyen terme en terme de recrutement, il est opportun de continuer à développer la voie de l'apprentissage qui permet d'intégrer durablement dans la Profession des publics de moins de 25 ans.

Pour se projeter sur le plus long terme et sur les niveaux d'encadrement, la profession doit travailler en réseau avec ses différents partenaires pour faire évoluer l'offre de formation (*augmenter les capacités d'accueil, créer de nouvelles formations, déterminer le mode de formation*).

Face aux besoins de recrutement, le secteur souhaite également augmenter le nombre de femmes dans les Travaux Publics sur les métiers « techniques » (*passer à terme de 6% à 10%*) et mise sur un plan d'actions prospectif pour l'emploi et la formation à l'horizon 2012 en Bretagne.

♦ **Etre identifié comme un secteur d'activité à part entière et dans toute sa diversité**

La Profession des Travaux Publics est encore aujourd'hui insuffisamment connue du grand public, particulièrement des publics jeunes, des prescripteurs d'information et d'orientation, dans toutes ses dimensions et dans la diversité des métiers proposés.

Si le secteur, au plan national et régional, a renforcé ses critères d'attractivité (*conventions collectives, rémunération ...*), il doit poursuivre ses actions de communication pour être plus visible et apparaître comme un secteur professionnel proposant non seulement de l'emploi mais des évolutions de carrière.

 **ARTICLE 3 : LES OBJECTIFS OPERATIONNELS PARTAGES**

A partir des quatre orientations stratégiques partagées, définies à l'article 1^{er} du présent contrat, les partenaires se fixent les objectifs suivants :

- Partager la connaissance de la branche professionnelle et de ses évolutions,
- Faciliter le développement de l'orientation et de la qualification tout au long de la vie,
- Améliorer la qualité de l'emploi et développer la Gestion des Ressources Humaines,
- Promouvoir l'égalité de toutes et de tous face à l'emploi et à la formation,
- Favoriser la promotion professionnelle en valorisant les parcours différenciés de formation et en développant la Validation des acquis de l'expérience (VAE),
- Sécuriser les parcours et trajectoires professionnels,
- Promouvoir une pédagogie de la transmission d'entreprises et de savoirs,
- Diffuser les bonnes pratiques d'anticipation,
- Veiller à l'équilibre et à la complémentarité entre les territoires dans la conception et la mise en œuvre d'actions.

Ces objectifs font l'objet de propositions d'actions et s'inscrivent dans le plan d'actions concertées joint au présent contrat. Ces actions sont déclinées en fiches actions actualisées et renouvelées chaque année.

 **ARTICLE 4 : LES MOYENS MOBILISES**

Les partenaires du contrat favorisent l'utilisation et la mise à disposition des différents outils dont ils disposent pour suivre et analyser la situation du secteur et l'évolution des emplois. Ils mobilisent notamment l'expertise de leurs réseaux respectifs.

A partir de cette analyse, les partenaires optimiseront l'articulation et la complémentarité des dispositifs de formation nécessaires.

Les signataires veilleront à mobiliser les réseaux et les dispositifs dont ils disposent pour mettre en œuvre les actions retenues.

Les orientations et actions prioritaires retenues pourront concerner l'ensemble du secteur, un métier spécifique, une filière ou un territoire donné.

Les partenaires du contrat détermineront et programmeront annuellement le recours aux experts, prestataires en appui des actions retenues, notamment pour les travaux des groupes de travail du contrat.

Ils pourront s'appuyer sur les moyens de partenaires ressources : Agéfiph, Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), FONGECIF, Groupement régional emploi formation (GREF), Agence régionale d'amélioration des conditions de travail (ARACT)...

■ **Le suivi et l'évaluation**

Pour chaque action mise en œuvre, des indicateurs simples de suivi et des critères de résultats seront établis au démarrage de l'action. Ils seront communiqués aux partenaires du contrat au cours et à l'issue de l'action.

■ **La communication**

Les partenaires veilleront à valoriser les actions mises en œuvre et leurs résultats en :

- diffusant l'information auprès de leurs réseaux respectifs,
- favorisant les échanges intersectoriels et la mutualisation des actions,
- optimisant la relation Presse.

ARTICLE 5 : LE PILOTAGE DU CONTRAT D'OBJECTIFS

Les partenaires professionnels s'accordent sur une représentation paritaire de la branche.

- Le **comité d'orientation** est l'instance politique du contrat d'objectifs.

Composé d'élus du Conseil régional, de représentants de l'Etat (DRTEFP, Rectorat,...), de représentants employeurs et salariés de la branche professionnelle, il valide à partir des orientations stratégiques le plan d'actions annuel ou pluriannuel et décide des réorientations éventuelles. Le partenaire permanent associé Pôle Emploi siège aux côtés des membres du Comité d'orientation. Il se réunit au moins une fois par an.

- Le **comité de pilotage** est l'instance technique du contrat d'objectifs

Il se compose de techniciens représentant les signataires du Contrat d'objectifs (Etat, Région, représentants employeurs) et le partenaire permanent associé. Il prépare le plan d'actions concertées annuel ou pluriannuel soumis à la validation du comité d'orientation et veille à sa réalisation. Il organise le suivi et l'évaluation des actions. Il mobilise les partenaires ressources selon les actions retenues. Il peut confier si besoin la réalisation d'une expertise particulière ou la conduite d'actions à des groupes de travail qu'il constitue à cet effet. Il se réunit trois ou quatre fois par an.

- Les **groupes de travail**

Ils sont composés de personnes proposées par le comité de pilotage. Ils conçoivent, suivent et évaluent l'action définie par le comité de pilotage.

ARTICLE 6 : MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification des termes du présent contrat, doit faire l'objet d'un avenant conclu entre les parties signataires conclu dans les mêmes conditions que le présent contrat.

ARTICLE 7 : DUREE ET VALIDITE DU CONTRAT

Le présent contrat prend effet à compter de sa signature et prend fin le 31 décembre 2013, au terme de la durée du Contrat de projet Etat-Région 2007/2013.

ARTICLE 8 : REGLEMENT DES LITIGES

En cas de litige relatif à l'interprétation ou à l'exécution du présent contrat, les parties s'efforceront de rechercher un accord amiable. En cas de désaccord persistant, le litige sera porté à l'appréciation du Tribunal Administratif de Rennes.

ARTICLE 9 : RESILIATION DE LA CONVENTION

En cas de non respect de ses obligations contractuelles par l'une ou l'autre des parties, chaque partie se réserve le droit après mise en demeure écrite restée sans effet pendant une durée de trente jours, de résilier le présent contrat.

ARTICLE 10 : EXECUTION DU CONTRAT

Le Préfet de la Région Bretagne, le Président du Conseil régional de Bretagne et le Président de la Fédération régionale des Travaux publics sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent contrat.

LES SIGNATAIRES

Fait à Rennes, le 19 février 2009.

Le Préfet
de la Région Bretagne



Jean DAUBIGNY

P/Le Président du
Conseil régional de Bretagne
et par délégation le vice-président
chargé de la formation



Michel MORIN


Le Président de la Fédération
régionale des Travaux publics



Michel BARIAT

Annexe 7

Les arbres de décision

		SECTEUR																																						
		Besoins régionaux				Besoins territoriaux																																		
		Métiers, qualification, niveaux				métiers		territoires																																
P O T E N T I E L	Jeunes (sortants N-2) Données régionales Flux des formés dans le secteur Part des formés du secteur sur le total des formés Taux d'attractivité (lycées publics) Données territoriales Taux d'attractivité par pays (lycées publics)	Demandaurs d'emploi : jeunes et adultes (données au 31/12/XXX) Données régionales Nb de demandeurs d'emploi total - Nb demandeurs d'emploi positionnés sur le secteur Taux de chômage Données territoriales Nb de demandeurs d'emploi total par pays Taux de chômage par pays				Actifs en emploi (année de référence) Données Régionales : % de la population active bretonne Nb de salariés - Nb de non salariés Emplois qualifiés / Emplois non qualifiés Qualité de l'emploi (CCD, Temps partiel, intérim) Données territoriales Nb de salariés par pays ou à défaut pays où sont concentrés les actifs																																		
		POIDS RELATIF DES DISPOSITIFS (effectif en dernière année de formation - N-2) Niveau X Poids du flux des formés de ce niveau sur le flux total des formés																																						
D I S P O S I T I F S	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Statut scolaire</th> <th>Apprentissage</th> <th>ASSEDIC (PARE)</th> <th>PRS</th> <th>Chèque Formation</th> <th>AFPA (commande publique)</th> <th>Contrat de professionnalisation</th> <th>Congés Individuel de formation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>65%</td> <td>7%</td> <td>3%</td> <td>10%</td> <td>1%</td> <td>1%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Niveau XX 1105</td> <td>Niveau XX 123</td> <td>Niveau XX 45</td> <td>Niveau XX 317</td> <td>Niveau XX 10</td> <td>Niveau XX 10</td> <td>Niveau XX 45</td> <td>Niveau XX 51</td> </tr> <tr> <td>Compétence partagée Autorités académiques / Région</td> <td>Compétence Région</td> <td>Compétence ASSEDIC</td> <td>Compétence Région</td> <td>Compétence Région</td> <td>Compétence Région</td> <td>Compétence Branches Professionnelles</td> <td>Compétence Branches Professionnelles</td> </tr> </tbody> </table>								Statut scolaire	Apprentissage	ASSEDIC (PARE)	PRS	Chèque Formation	AFPA (commande publique)	Contrat de professionnalisation	Congés Individuel de formation	65%	7%	3%	10%	1%	1%	3%	3%	Niveau XX 1105	Niveau XX 123	Niveau XX 45	Niveau XX 317	Niveau XX 10	Niveau XX 10	Niveau XX 45	Niveau XX 51	Compétence partagée Autorités académiques / Région	Compétence Région	Compétence ASSEDIC	Compétence Région	Compétence Région	Compétence Région	Compétence Branches Professionnelles	Compétence Branches Professionnelles
	Statut scolaire	Apprentissage	ASSEDIC (PARE)	PRS	Chèque Formation	AFPA (commande publique)	Contrat de professionnalisation	Congés Individuel de formation																																
65%	7%	3%	10%	1%	1%	3%	3%																																	
Niveau XX 1105	Niveau XX 123	Niveau XX 45	Niveau XX 317	Niveau XX 10	Niveau XX 10	Niveau XX 45	Niveau XX 51																																	
Compétence partagée Autorités académiques / Région	Compétence Région	Compétence ASSEDIC	Compétence Région	Compétence Région	Compétence Région	Compétence Branches Professionnelles	Compétence Branches Professionnelles																																	
D E F O R M A T I O N	CARACTÉRISTIQUES DES DISPOSITIFS - NIVEAU X																																							
	Taux d'insertion professionnelle (Champ et année de référence) Par niveau Taux de réussite Examen 2006 ou 2007 Source EN par diplôme (BEP, CAP, BP, ET, Bac Pro, ETS) Source DRAF par niveaux Source Région par diplôme pour les formations sanitaires Compléments à définir	Taux d'insertion professionnelle Iroise Apprentissage cohorte 2005 Insertion à 18 mois Par niveau Taux de réussite examen 2006 ou 2007 Source EN par diplôme		Taux d'insertion professionnelle Iroise PRS sortants 2003 Insertion à 12 mois Par niveau Taux de réussite examen 2006 ou 2007 selon la disponibilité de l'information																																				
	Taux de remplissage Par niveau Source EN pour les lycées publics Source Région pour les formations sanitaires Compléments à définir	Taux de remplissage Année scolaire 2007-2008 Par niveau	Nombre de places de formation (année 2007) nombre de places financées	Taux de remplissage Année scolaire 2007-2008 Par niveau	Effectif en formation (année 2007)	Effectif en formation (année 2007) Par domaine de formation	Effectif en formation (année 2007) Dossiers financés : source branches professionnelles																																	
	Formations existantes correspondant aux besoins (rentrée 2008)	Formations existantes correspondant aux besoins (rentrée 2008)	Formations financées en 2007 correspondant aux besoins	Formations existantes correspondant aux besoins (rentrée 2008)	Formations financées en 2007 correspondant aux besoins	Formations existantes correspondant aux besoins (rentrée 2007)	Formations existantes correspondant aux besoins (année 2008)																																	
Légende : Apparissent en rouge les indicateurs nouveaux Sources : flux des formés : GREF Bretagne Insertion professionnelle : enquêtes IROISE, Rectorat Taux de réussite : Rectorat, Région Bretagne (PRS) Taux de remplissage : GREF Bretagne, Région Bretagne (apprentissage, PRS, formations sanitaires), DRAF, DRAM, DRJS, DRASS (formations sociales) Effectifs en formation : Région Bretagne, Rectorat, DRAF, DRAM, DRJS, DRASS Liste des formations : Nadoz, GREF Bretagne, Assedics, Région Bretagne (AFPA, Apprentissage, PRS, Chèque formation)																																								

Annexe 8

Document d'orientation
Interdispositifs 2009 : Exemple
STRUCTURES METALLIQUES - TRAVAIL
DES METAUX - FONDERIE

ORIENTATIONS POUR L'EVOLUTION DE L'OFFRE DE FORMATION STRUCTURES METALLIQUES - TRAVAIL DES METAUX - FONDERIE

Constats

Ce domaine de formation regroupe des spécialités industrielles comme la soudure ou la chaudronnerie, ainsi que des spécialités automobiles comme la carrosserie. La formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage regroupent la moitié des formés.

En ce qui concerne l'apprentissage, les taux de remplissage sont satisfaisants au niveau 3 pour les spécialités industrielles comme pour les spécialités automobiles. Par contre, pour les niveaux 5 et 4, les taux de remplissage sont inférieurs.

Préconisations

La réforme de la voie professionnelle (mise en œuvre du bac pro en 3 ans et suppression du BEP) sera appliquée aux spécialités de ce domaine de formation. Cette réforme aura des incidences sur l'ensemble des voies de formation à l'exception du statut scolaire où elle a déjà été mise en œuvre à la rentrée 2008.

Les actions de valorisation des métiers industriels engagées en 2008 seront poursuivies en 2009.

Dans le domaine de la carrosserie, il est proposé de conforter les flux de formés aux niveaux 5 et 4 à l'Ouest de la Bretagne en formation initiale sous statut scolaire et par apprentissage.

Statut scolaire

Dans le domaine de la carrosserie, l'Académie propose de stabiliser l'offre de formation compte tenu des récentes ouvertures au niveau 5 et de la mise en œuvre de la réforme du baccalauréat professionnel opérées à la rentrée 2008.

En ce qui concerne les formations industrielles, il est proposé de conforter les flux de formés au niveau 5 et principalement au niveau 4 en améliorant le taux de remplissage des formations en valorisant les métiers, en lien avec les besoins en chaudronnerie et en soudure exprimés par les professionnels.

Pour les formations de niveau 3, il est proposé de stabiliser l'offre de formation.

Apprentissage

L'Etat, la Région et branche métallurgie (UIMM Bretagne) poursuivent la mise en œuvre des engagements de développement qualitatif et quantitatif des formations industrielles par apprentissage pris dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens « apprentissage ».

A ce jour, 70% de l'objectif en terme de places supplémentaires a été atteint et les taux de remplissage montrent une amélioration significative dans l'utilisation des capacités d'accueil.

Formation continue

En ce qui concerne les formations industrielles, dans le cadre du PRS, la Région propose de stabiliser l'offre de formation compte tenu des ajustements déjà opérés.

Les actions en cours dans le cadre du contrat d'objectifs emploi-formation de la métallurgie afin de favoriser une plus grande lisibilité de l'offre de formation par les professionnels devront être confortées.

Complémentairement à son action en matière de qualification, la Région interviendra également au travers du Chèque Force, pour le financement de licences dans le domaine de la soudure.

Une répartition territoriale équilibrée sera recherchée, au regard des besoins en qualification identifiés (ex : Pays de Lorient, Pays du Centre Bretagne ...).

Des actions complémentaires pourront être envisagées, en réponse à des problématiques spécifiques (ex : Pays de Redon, compte tenu des mutations économiques en cours, avec une nécessaire réflexion en lien avec les Pays de la Loire).

La Région préconise d'encourager les branches professionnelles à développer leur offre de formation en contrat de professionnalisation, avec, en amont, des actions de pré-professionnalisation.

Annexe 9

Territorialisation de la politique
de formation :
l'exemple d'autres régions
françaises

L'exemple historique : la Région Nord-Pas-de-Calais et la mise en place des Comités techniques locaux de l'emploi et de la formation (CTLEF)

Chiffres clés :

La région Nord-Pas-de-Calais compte environ 4 050 000 habitants (en 2007) se répartissant sur les deux départements qui composent le territoire régional. Elle est la quatrième région de France par son PIB (91 milliards d'euros). Les caractéristiques du système productif régional sont proches de la moyenne nationale ; le tertiaire regroupe 75% des emplois et le secondaire (industrie et construction) 23%. En 2008, 62.000 personnes ont bénéficié du financement d'étapes de leur formation au travers du Programme régional des formations.

En matière de politique de formation :

La démarche de territorialisation mise en place par le Conseil régional du Nord-Pas-de-Calais a été amorcée en **1995**, bien avant la création par l'Etat des Maisons de l'emploi.

Le Conseil régional s'est en fait appuyé sur les **15 bassins d'emploi** composant le territoire régional, identifiés comme les espaces d'expression de la demande de formation/qualification, pour installer dans chacun d'entre eux une mission de proximité : le **comité technique local emploi – formation**, véritable relai territorial de la Région. Selon les bassins et les pratiques, **cette démarche s'est appuyée sur des structures déjà existantes (par exemple les Maisons de l'emploi**, mais aussi les Missions locales, ou les Plie¹⁸⁵) auxquels on a ajouté le rôle de comité technique local emploi-formation. Contrairement à la Région Rhône-Alpes (voir page suivante), ces comités représentent la seule instance déployée au sein des territoires infrarégionaux.

Chaque antenne territoriale est composée d'un personnel déconcentré de la Région : il y a au moins un **chargé de mission territorial** et une assistante administrative dans chaque comité technique, et donc dans chaque bassin d'emploi¹⁸⁶. Mais leur place et **leur rôle peuvent varier** selon le bassin d'emploi sur lequel ils interviennent, en fonction des spécificités locales et de l'évolution du contexte territorial. De même, **la configuration de cette instance locale prend des formes différentes** selon la taille, la nature du bassin d'emploi (rural ou urbain) et le nombre de partenaires en présence. Parallèlement à la présence des chargés de mission régionaux dans les territoires, la démarche est pilotée par une **Mission d'animation territoriale mise en place au sein des services du Conseil régional**.

Le Comité technique local **réunit les acteurs du bassin d'emploi** œuvrant pour l'emploi, la formation, et l'insertion. C'est une **instance ouverte à la participation** des acteurs qui souhaiteraient s'impliquer au cours de la démarche. A cet égard, le rôle de l' élu mais aussi du directeur de la formation du Conseil régional a été essentiel dans le portage, la présentation et l'explicitation de la démarche sur le terrain, qui ont permis l'adhésion d'un maximum d'acteurs.

¹⁸⁵ Plans locaux pour l'insertion et l'emploi.

¹⁸⁶ Ils forment au total 37 agents régionaux présents dans les territoires.

Dans cette démarche comme dans celle de la Région Rhône-Alpes, la rencontre et la concertation entre les acteurs est essentielle pour construire collectivement un **diagnostic emploi – formation** qui tienne compte et des besoins de formation des demandeurs d'emploi et des besoins de recrutement des employeurs, **puis pour construire et mettre en œuvre un plan d'action adapté et partagé par tous.**

Dans cette démarche, la recherche du territoire approprié concerne non seulement l'expression et l'identification des besoins mais également la mise en œuvre des actions de formation. En effet, en fonction des besoins identifiés et/ou exprimés par les populations et les branches professionnelle, **3 niveaux d'intervention de l'offre de formation** sont déclinés : une offre de proximité mise en place à l'échelle de chaque bassin parce qu'elle correspond à une attente locale significative et récurrente des demandeurs d'emploi et des employeurs ; une offre intermédiaire, inter-bassins, qui correspond à un besoin ne pouvant être satisfait au niveau local ; une offre plus large, d'échelle régionale, qui correspond à un besoin nécessitant des opérateurs spécialisés sur un domaine particulier.

La mise en place des Zones territoire emploi formation (ZTEF) et des Contrats territoriaux emploi formation (CTEF) par la Région Rhône-Alpes

Chiffres clés :

La région Rhône-Alpes compte environ 6 000 000 habitants (en 2008) se répartissant sur les 8 départements qui composent le territoire régional. Elle est la deuxième région française en matière de PIB et son tissu économique se caractérise à la fois par une forte composante industrielle (19% de l'emploi de la région) et un secteur tertiaire étoffé (les services représentent 60% de l'emploi), avec la présence de nombreuses activités touristiques. Plus de 10 000 personnes ont bénéficié de formations professionnelles qualifiantes sur le territoire de la région pour un budget de 35 millions d'euros.

Concernant la politique de formation :

C'est **l'idée** selon laquelle les ressources humaines sont au cœur des territoires qui a guidé la stratégie de territorialisation de la politique de formation du Conseil régional Rhône-Alpes depuis 2004. Il s'agit donc de mettre en place, sur chaque territoire, une **stratégie d'optimisation des ressources humaines** et par conséquent des dispositifs emploi – formation proposés par les différents acteurs.

Deux objectifs sont particulièrement visés par la démarche territoriale mise en place. Il s'agit non seulement de **favoriser les articulations** entre les différents secteurs et dispositifs d'action (formation, développement économique, aménagement du territoire), mais également de **responsabiliser les acteurs locaux** de la formation continue.

Le rôle de la Région est de mettre en place **un cadre commun** pour favoriser la participation et la coordination de tous les acteurs et garantir la cohérence de leurs interventions.

La Région a été découpée en **27 territoires** (appelés « Zones territoire emploi formation » : ZTEF), négociés avec l'Etat pour recouvrir d'autres périmètres comme les bassins de vie ou d'emploi.

Sur chacune de ces ZTEF, une **structure porteuse** a été choisie parmi les structures existant déjà sur le territoire (il peut s'agir par exemple d'une « Maison de l'emploi et de la formation », mais aussi d'une Mission locale, ou d'un Comité de bassin). En plus de cette structure, **un comité opérationnel** réunissant l'ensemble des acteurs (élus des collectivités, Etat, partenaires sociaux, acteurs économiques et sociaux, **citoyens**) a été mis en place, ainsi qu'une **instance territoriale participative** qui a notamment pour fonction de s'assurer de la concertation à chaque étape de la démarche.

Un **élu régional** a été nommé pour chaque territoire afin de piloter la démarche et garantir sa bonne mise en œuvre. Ces « élus-pilotes » font le lien entre le Conseil régional et les instances territoriales (comité opérationnel, instance territoriale participative). Par ailleurs, un service spécifique regroupant **des chargés de mission** a été créé au sein du Conseil régional pour assurer le suivi global et faire le relai entre l'institution régionale et les structures porteuses.

Chaque territoire est chargé de formaliser sa propre **feuille de route stratégique**. Il s'agit ainsi d'établir un **diagnostic** (recensement des besoins) et de formaliser un **plan d'actions sur trois ans** (actualisé chaque année) traduisant la **vision concertée et partagée des enjeux** du territoire régional en matière d'emploi et de formation par l'ensemble des acteurs. Selon la nature de chacune de ces actions, différents acteurs sont amenés à intervenir, n'incluant pas forcément la Région.

Pour mettre en œuvre sa stratégie, **chaque territoire dispose d'un droit de tirage sur une enveloppe financière de la Région**. A cet égard, chacun des territoires élabore une demande à la Région indiquant les outils choisis parmi ceux qu'elle leur propose (mini-stages, chantiers d'insertion, convention individuelle pour formation qualifiante,...) et le volume financier qu'il souhaiterait leur attribuer. Chaque territoire décidera aussi de la nature du public bénéficiaire des actions de formation.

Outre la responsabilisation des acteurs et l'articulation entre les secteurs d'action publique, l'avantage de la démarche territorialisée est de rapprocher le Conseil régional des bénéficiaires de son action. Avec la création des ZTEF, la Région est présente sur le terrain et peut ainsi assurer davantage un suivi et une évaluation de proximité.

La démarche de la Région Rhône-Alpes repose non seulement sur la création de zones territoriales mais également sur la **contractualisation entre partenaires**. Elle est un véritable outil au service de la bonne marche de la démarche de territorialisation.

La souplesse introduite dans ce système par la Région Rhône-Alpes

Concernant le recensement des besoins en emploi et en qualification, la Région Rhône-Alpes a adopté une approche très souple. Elle consiste à **adapter sa stratégie de définition des attentes des populations et des besoins économiques en fonction des réalités des territoires ou des caractéristiques spécifiques de certains secteurs d'activité**. Ainsi, alors que les besoins sont habituellement définis à l'échelle de 27 « zones territoire emploi – formation », pour le BTP la définition des besoins se fait à l'échelle des départements. Dans ce secteur en effet, l'offre n'est pas suffisamment structurée à l'échelle plus fine des 27 territoires.

Tables

Glossaire

- AAH** Allocation aux adultes handicapés
- AFC** Action de formation conventionnée
- AFF** Allocation de fin de formation
- AFAF** Aide aux frais associés à la formation
- AFPE** Action de formation préalable à l'embauche
- AFPE** Action de formation préalable à l'embauche
- AFPR** Action de formation préalable au recrutement
- AGEFIPH** Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
- AGEPI** Aide à la garde d'enfants pour les parents isolés
- AIOA** Accueil, information, orientation, accompagnement
- ANI** Accord national interprofessionnel
- ANPE** Agence nationale pour l'emploi
- APEC** Association pour l'emploi des cadres
- APP** Atelier de pédagogie personnalisée
- APR** Action préalable au recrutement
- ARE** Allocation d'aide au retour à l'emploi
- AREF** Allocation d'aide au retour à l'emploi - formation
- BMO** Besoins en main d'oeuvre
- BTP** Bâtiment et travaux publics
- BTS** Brevet de technicien supérieur
- CAO** Commission d'appel d'offres
- CARIF** Centre d'animation, de recherche et d'information sur la formation
- CCI** Chambre de commerce et d'industrie
- CCREFP** Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
- CDI** Centre de documentation et d'informations
- CEREQ** Centre d'études et de recherche sur les qualifications
- CESR** Conseil économique et social régional

- CFA** Centre de formation des apprentis
- CFPPA** Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
- CIF** Congé individuel de formation
- CNASEA** Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
- CNFPTLV** Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie
- CODESPAR** Conseil de développement économique et social du Pays et de l'agglomération de Rennes
- COPIRE** Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
- DIF** Droit individuel à la formation
- DRIP** Dispositif régional d'insertion professionnelle
- DUE** Déclaration unique d'embauche
- DUT** Diplôme universitaire de technologie
- FAF** Fonds d'assurance formation
- FASE** Formation d'accès sécurisé à l'emploi
- FOAD** Formation ouverte et/ou à distance
- FONGECIF** Fonds pour la gestion du congé individuel de formation
- FPC** Formation professionnelle continue
- GFE** Groupement formation emploi
- GPEC** Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- GREF** Groupement d'intérêt public sur la Relation emploi formation
- GRETA** Groupement d'établissements publics locaux d'enseignement pour la formation continue des adultes
- GTEC** Gestion territoriale des emplois et des compétences
- IAE** Insertion pour l'activité économique
- MEIF** Maison de l'emploi, de l'insertion et de la formation
- MFP** Maisons de la formation professionnelle
- OPACIF** Organisme paritaire agréé pour collecter et gérer le financement des congés individuels de formation
- OREF** Observatoire régional de l'emploi et de la formation
- PAAEO** Prestation d'amélioration à l'expression écrite et orale
- PARE** Plan d'aide au retour à l'emploi
- POP** Prestation d'orientation professionnelle
- PPAE** Projet personnalisé d'accès à l'emploi

- PPE** Prestation préparatoire à l'emploi
- PPS** Prestation de pré professionnalisation sectorielle
- PRAFP** Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle
- PRDFP** Plan régional de développement des formations professionnelles
- PRS** Programme régional des stages
- RFPE** Rémunération des formations de pôle emploi
- RNCP** Répertoire national des certifications professionnelles
- SIFE** Stage d'insertion et de formation à l'emploi
- SPE** Service public à l'emploi
- SRDE** Stratégie régionale de développement économique
- SREFE** Stratégie régionale emploi - formation
- VAE** Validation des acquis de l'expérience

Liste des tableaux

Tableau 1.	Synthèse des formations suivies pour les sortants de 2007	13
Tableau 2.	Répartition des effectifs sortis de formation continue en 2007, par pays (le pays représente non pas le lieu de résidence des stagiaires mais la localisation de l'organisme de formation), par genre et par âge	28
Tableau 3.	Répartition des effectifs sortis de formation continue en 2007 par pays (localisation de l'organisme de formation), par dispositif et par niveau de formation	29
Tableau 4.	Nombre et répartition par domaine d'emploi des offres d'emplois déposées auprès de l'ANPE en 2008, en Bretagne.	41
Tableau 5.	Déclarations uniques d'embauche déposées auprès de l'URSSAF en 2006.	42
Tableau 6.	Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi, en Bretagne. Catégories A et A, B, C	44
Tableau 7.	Nombre et répartition par domaine d'emploi recherchés des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE en 2008, en Bretagne.	45
Tableau 8.	Répartition des inscriptions et des sorties des demandeurs d'emploi des listes d'emploi, par pays et par domaine de métiers en 2008	46
Tableau 9.	Rémunération des stagiaires versée par le Conseil régional selon leur situation	57
Tableau 10.	Montant de l'aide au transport et à l'hébergement en fonction des critères d'âge	58
Tableau 11.	Contribution financière des stagiaires au financement des formations	59
Tableau 12.	Les formations par secteurs professionnels présentes dans le PRS 2008-2009.	61
Tableau 13.	Niveaux de formation préparés par le PRS	62
Tableau 14.	Répartition des formations par organismes pour le PRS 2008-2009	65
Tableau 15.	Compétences des acteurs du système de formation professionnelle continue**	192
Suite du tableau 15.	Compétences des acteurs du système de formation professionnelle continue	193
Tableau 16.	Répartition des stagiaires AFPA par domaine de formation et par genre	199

Liste des graphiques

Graphique 1.	Répartition des effectifs de la formation continue par pays (selon le lieu de localisation des organismes de formation où les stagiaires ont effectué leur stage).	15
Graphique 2.	Le PRS par rapport aux autres dispositifs de formation du Conseil régional	17
Graphique 3.	Répartition des effectifs de la formation professionnelle continue par dispositif de formation qualifiant (hors formation des salariés) en 2007, en Bretagne	27
Graphique 4.	Evolution de la proportion d'établissements projetant de recruter	37
Graphique 5.	Demandeurs d'emploi inscrits en fin de mois à Pôle emploi, en Bretagne. Catégories A et A, B, C.	43
Graphique 6.	Évolution du nombre de places pour le PRS entre 2004 et 2009	67
Graphique 7.	Évolution du nombre de demandeurs d'emploi de catégorie 1*	67
Graphique 8.	Profil par genre des bénéficiaires du PRS en 2006	68
Graphique 9.	Profil par âge des bénéficiaires du PRS	68
Graphique 10.	Principaux vecteurs d'information sur les stages PRS selon l'âge des stagiaires	105
Graphique 11.	Principaux vecteurs d'information sur les stages PRS pour les bénéficiaires du PRS sortis en 2003	105
Graphique 12.	La formation PRS a-t-elle répondu à vos attentes ?	125
Graphique 13.	Evolution de la situation professionnelle des stagiaires à l'issue de la formation PRS	128
Graphique 14.	Répartition des stagiaires par trajectoires professionnelles types rencontrées à l'issue de la formation PRS	130
Graphique 15.	Activités de formation selon les commanditaires	199

Liste des cartes et schémas

Cartes

Carte 1.	Lieux de formation des stagiaires sortis de formation continue en 2007 par grand secteur de formation.	14
Carte 2.	La mobilité des stagiaires en formation professionnelle continue en 2006 : distances moyennes parcourues pour aller se former, à partir de sa commune de résidence	15
Carte 3.	Les principaux pôles de recrutement en Bretagne en 2009 : nombre de projets de recrutement déclarés par les établissements pour l'année 2009, sur les 23 bassins d'emploi	36
Carte 4.	Les 21 pays bretons et les aires urbaines	151
Carte 5.	La mobilité des stagiaires en formation professionnelle continue en 2006 : distances moyennes parcourues pour aller se former, à partir de sa commune de résidence	152
Carte 6.	Les 12 bassins d'animation de la politique éducative (BAPE) et les 4 départements bretons	153
Carte 7.	Les zones d'emploi en Bretagne	153
Carte 8.	Les 134 bassins de vie bretons	154

Schémas

Schéma 1.	Calendrier de l'élaboration du programme régional des stages 2009-2010	78
Schéma 2.	Schéma idéal de relations entre les acteurs de la chaîne information – formation	117
Schéma 3.	Relation normative entre l'emploi occupé 12 mois après la fin de formation la formation PRS et le parcours antérieur	132
Schéma 4.	Part des stagiaires en emploi 18 mois après la formation et part des stagiaires dont la formation est en relation avec l'emploi, par GFE de formation	135
Schéma 5.	Part des stagiaires (par GFE de formation) dont la formation est en relation avec l'emploi occupé (débouchés cibles), et part des stagiaires (par GFE d'emploi) dont l'emploi occupé correspond à la formation (profils cibles)	137
Schéma 6.	La formation professionnelle continue (FPC) dans le cadre de la formation tout au long de la vie (FTLV)	175
Schéma 7.	Les acteurs de la formation professionnelle continue	184

Table des matières

Avant-propos

Composition de la Commission

Sommaire

Synthèse

Introduction

Première partie

Etat des lieux de l'offre de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emplois en Bretagne **5**

Chapitre 1

Quelle offre de formation continue pour répondre aux attentes des demandeurs d'emplois et des entreprises ? **7**

1.	L'offre de formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi sur le territoire breton	12
1.1.	Quelques enseignements	12
1.1.1.	Les domaines de formations les plus sollicités	12
1.1.2.	Un territoire inégalement desservi	14
1.2.	Les dispositifs proposés par le Conseil régional	16
1.2.1.	Panorama d'ensemble	16
1.2.2.	Les dispositifs collectifs de formation	18
1.2.3.	Les dispositifs d'aide financière individuelle à la formation	20
1.3.	Les dispositifs proposés par Pôle emploi	22
1.3.1.	Les actions de formation financées par Pôle emploi	22
1.3.2.	Les aides délivrées au titre de la rémunération des stagiaires	24
1.3.3.	Les aides complémentaires	25
1.4.	Le contrat de professionnalisation	25
1.5.	Les dispositifs de formation qualifiants les plus sollicités	26
1.6.	Quelle complémentarité entre les différents dispositifs et interventions proposés sur le territoire breton ?	30
2.	Les besoins et les attentes en matière d'emploi et de qualification sur le territoire breton	31
2.1.	Des outils d'aide à la décision, moteurs de l'évolution des formations	31

2.2.	Les besoins des entreprises	32
2.2.1.	Les sources de données	32
2.2.2.	Les enseignements de ces données	35
2.3.	Les besoins des personnes	42
2.3.1.	La demande d'emploi en Bretagne et dans ses pays	42
2.3.2.	La demande de qualification sur le territoire breton : quelle organisation de la remontée des besoins des personnes ?	47

Chapitre 2

Eléments descriptifs du programme régional des stages	49	
1. L'objectif du Programme régional des stages	53	
2. Le cadre réglementaire	54	
3. Les principes pédagogiques	54	
3.1.	L'individualisation des parcours	54
3.2.	L'alternance	55
4. La rémunération des stagiaires et les coûts de formation	56	
4.1.	La rémunération des stagiaires	56
4.2.	Les coûts de formation	59
5. Les organismes de formation et les secteurs professionnels présents dans le PRS	60	
5.1.	Des formations concentrées sur certains secteurs professionnels	60
5.2.	Des formations privilégiant les niveaux IV et V	61
5.3.	Une concentration de l'offre de formation sur quelques organismes de formation	63
5.4.	Le poids relativement peu important des universités	64
6.	Une programmation régionale en baisse	66
7.	Le profil des stagiaires du PRS	68

Deuxième partie

Analyse du programme régional des stages : de son élaboration à l'entrée sur le marché du travail des stagiaires	71
---	-----------

Chapitre 3

L'analyse des besoins en qualification et la procédure d'appel d'offres vers les organismes de formation	73	
1. Le calendrier de la concertation et de la validation du PRS	77	
2. L'évaluation des besoins en emploi et en qualification	79	
2.1.	La mise en place d'une nouvelle stratégie par le Conseil régional de Bretagne	79
2.1.1.	Le document de synthèse régionale des besoins en qualification	79
2.1.2.	Les arbres de décision	81
2.1.3.	Le document d'orientation interdispositifs	81
2.2.	Comment améliorer l'analyse des besoins en qualification?	82
2.2.1.	Finaliser le processus de décentralisation de la formation professionnelle continue au profit des Régions	83
2.2.2.	Adopter une démarche prospective pour anticiper les évolutions socio économiques	85
2.2.3.	Rapprocher la demande économique et la demande sociale	88
2.2.4.	Renforcer la concertation avec les branches	89

2.2.5.	Renforcer les liens entre la direction de la formation et les autres directions au sein du Conseil régional	91
2.2.6.	Instaurer plus de souplesse dans le fonctionnement du marché de la formation	92
3.	De l'appel à projet à l'appel d'offres	93
3.1.	Le point de vue des organismes de formation	93
3.2.	Qu'en est-il d'un Service public régional de la formation professionnelle continue (SPRF) ?	96

Chapitre 4

De l'entrée en formation des stagiaires du PRS à leur insertion sur le marché du travail **99**

1.	De l'information à la formation, obstacles et relais divers dans le parcours menant à l'entrée en formation	103
1.1.	Une multiplicité de canaux d'information sur le PRS	104
1.1.1.	Quelques constats...	104
1.1.2.	... et leurs implications	106
1.2.	Une certaine opacité autour de la prescription	108
1.2.1.	La prescription dans les textes	108
1.2.2.	La pratique de la prescription	109
1.3.	Le recrutement des stagiaires : une compétence à la discrétion des organismes de formation	115
1.4.	Conclusion : schéma idéal de relations entre acteurs de la chaîne allant de l'information à la formation	116
2.	Le déroulement des stages du PRS en organisme de formation	119
2.1.	Une individualisation des parcours parfois contraignante	119
2.1.1.	Définition et objectifs de l'individualisation des parcours de formation	119
2.1.2.	Mise en œuvre de l'individualisation des formations	120
2.1.3.	Difficultés, contraintes et implications de l'individualisation	121
2.2.	Les ruptures de parcours	123
2.3.	Une évaluation des formations encore peu développée	124
3.	L'insertion professionnelle des stagiaires du PRS	126
3.1.	Les résultats de l'enquête GREF	126
3.1.1.	L'insertion professionnelle des stagiaires du PRS 2003-2004	127
3.1.2.	Une relation emploi-formation / formation-emploi élastique	131
3.2.	Le rôle des organismes de formation et la question de la responsabilité du suivi de la situation des stagiaires après la fin du stage PRS	138

Troisième partie

La politique de formation continue du Conseil régional de Bretagne et le PRS : évolutions et perspectives **141**

Chapitre 5

La politique de formation continue du Conseil régional et le Programme régional des stages : évolutions et perspectives **143**

1.	Les évolutions du PRS	147
1.1.	Concernant le processus de construction de l'offre PRS : quelles évolutions ? Quel rôle pour la Région ? Quelle association des acteurs ?	148

1.2.	Quelle place pour les territoires dans le PRS et la politique de formation continue de la Région ?	150
2.	L'impact des évolutions du cadre de la politique de formation professionnelle sur le PRS : des questions en suspens	156
2.1.	Le Service public régional de la formation	156
2.2.	La question de la place des formations de niveaux III, II, et I dans l'offre de formation de la Région.	157
	Conclusion	159
	Auditions	163
	Annexes	167
	Tables	247
	Glossaire	249
	Liste des tableaux	253
	Liste des graphiques	255
	Liste des cartes et schémas	257
	Table des matières	259

Les rapports du CESR peuvent faire l'objet d'une présentation orale publique
par les rapporteurs.

Les demandes doivent être adressées au Président du Conseil économique et social de Bretagne.
Pour mieux connaître le fonctionnement et les activités du CESR, venez visiter le site Internet de la
Région Bretagne : <http://www.region-bretagne.fr>
