

R E G I O N



AQUITAINE

**Comptes-rendus des Ateliers de concertation
du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
(PRDFP)**

(février-mai 2008)

Document de travail
Juillet 2008

SOMMAIRE

Avant-propos	p.03
ATELIER N°1 (Réunion 1) : Les conditions de l'accès aux formations : publics, parcours, accompagnement, orientation ? – (04/02/08)	p.05
ATELIER N°2 (Réunion 1) : Sécurisation des parcours, formation tout au long de la vie et lutte contre les décrochages – (13/02/08)	p.13
ATELIER N°3 (Réunion 1) : Développement économique et formation, nouveaux métiers – (19/02/08)	p.18
ATELIER N°4 (Réunion 1) : Développement de la qualification et attractivité de l'emploi – (11/03/08)	p.22
ATELIER N°5 (Réunion 1) : Formation et territoire : stratégies et articulations spatiales – Une ambition éducative : territoire et égalité des chances (18/03/08)	p.26
ATELIER N°6 (Réunion 1) : Gouvernance territoriale de l'emploi et de la formation – (25/03/08)	p.31
<hr/>	
ATELIER N°1 (Réunion 2) : Les conditions de l'accès aux formations : publics, parcours, accompagnement, orientation ? – (01/04/08)	p.34
ATELIER N°2 (Réunion 2) : Sécurisation des parcours, formation tout au long de la vie et lutte contre les décrochages – (08/04/08)	p.39
ATELIER N°3 (Réunion 2) : Développement économique et formation, nouveaux métiers – (15/04/08)	p.42
ATELIER N°4 (Réunion 2) : Développement de la qualification et attractivité de l'emploi – (06/05/08)	p.44
ATELIER N°5 (Réunion 2) : Formation et territoire : stratégies et articulations spatiales – Une ambition éducative : territoire et égalité des chances (13/05/08)	p.51
ATELIER N°6 (Réunion 2) : Gouvernance territoriale de l'emploi et de la formation – (20/05/08)	p.58

AVANT PROPOS

Lors de la réunion du 21 janvier 2008 lançant les travaux d'élaboration du Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP) de l'Aquitaine, des éléments diagnostics sur la démographie, l'économie, le développement territorial et les systèmes de formation, avaient permis de souligner l'importance d'un certain nombre de grands constats à partir desquels pouvaient être organisée la concertation avec les acteurs et partenaires régionaux de l'économie, de l'emploi et des formations professionnelles.

Un calendrier d'ateliers avait alors été proposé, constitué de deux séries de réunions sur six grands thèmes permettant une expression aussi large, libre et variée que possible.

Le présent document se compose des douze comptes-rendus établis par l'administration régionale afin de réunir en une seule source l'essentiel des propos qui ont été tenues lors des séances des ateliers du PRDFP.

Chacune des réunions était présidée par au moins l'un(e) des élu(e)s en charge des champs concernés par le PRDFP, assisté(e) de représentants de l'administration du Conseil régional, au niveau du Directeur Général des Services, des Directeurs généraux adjoints et de leurs équipes.

Le choix de présentation des comptes-rendus opéré ici est chronologique, afin de conserver les deux principales caractéristiques des matériaux ainsi réunis :

- D'une part, même si l'on ne peut pas parler d'une « progressivité » au sens strict dans l'ordre chronologique des travaux, il est indéniable qu'il existe une certaine logique –voire une logique certaine– à avoir organisé des échanges en partant de réflexions sur les **publics** en formation et leurs **parcours**, puis en allant vers des contributions sur **l'économie** et **l'évolution des emplois**, pour terminer sur les **effets territoriaux** et la recherche de la **gouvernance** de l'ensemble. Cette logique impliquait en même temps, un cheminement collectif, non seulement à l'intérieur de chaque thème –les deuxièmes séances de chaque atelier étant reparties de grilles synthétiques établies à la suite des premières séances–, mais également à travers un mouvement collectif d'ensemble.
- D'autre part, de nombreuses institutions et souvent même plusieurs personnes appartenant à une même institution, ont pu participer successivement à plusieurs ateliers différents. Ainsi, par delà les étapes de la réflexion collective à partir de ce qu'on peut appeler les « angularités » thématiques de celle-ci, il a existé un véritable développement de la réflexion dans le temps. C'est ainsi que les principaux acteurs concernés (partenaires économiques et sociaux, services de l'Etat au niveau régional, représentants des conseils généraux, chambres consulaires, représentants des organismes de formation...) ont pu contribuer à un processus conjoint dont les acquis se retrouveront dans les propositions formulées par le PRDFP.

Les pages qui suivent sont constituées des comptes-rendus établis par des fonctionnaires de l'administration régionale au fur et à mesure de la tenue des différentes réunions. Elles peuvent, de ce fait, présenter des caractères légèrement différents, découlant aussi bien des choix opérés par les rédacteurs que de la teneur même des échanges.

De plus, deux contraintes ont pesé sur la réalisation du présent document :

- L'identification de certains intervenants n'a pas toujours été possible, en raison des limites des prises de notes et du caractère parfois incomplet des renseignements fournis par les feuilles de présence. Que les participants ainsi rendus « anonymes » trouvent ici l'expression des excuses des secrétaires des différentes réunions.
- Il n'a pas été possible de reproduire ici les contributions écrites transmises à l'administration régionale à la suite des séances, auxquelles il a été généralement choisi de conserver la spontanéité de l'oral ou la concision de notes synthétiques. Ces contributions, émanant notamment de membres du CESR, ont donc été reversées dans les dossiers de l'équipe technique et serviront à nourrir les travaux de l'élaboration du PRDFP.

Le contenu des analyses et les orientations des suggestions et propositions formulées dans le cadre des ateliers **n'engagent pas l'exécutif ni l'administration régionale**. Il s'agit bien **d'un travail contributif** marquant une étape, importante mais préalable, de l'élaboration du PRDFP lui-même.

Tel qu'il est, il vaut à la fois par la capitalisation collective d'idées dont les ateliers ont permis l'expression et par les pistes ouvertes en vue de démarches ultérieures, notamment quant à la mise en œuvre et à l'animation du PRDFP après son adoption.

Les élus du Conseil régional et l'équipe technique expriment leurs remerciements aux participants.

ATELIER 1 – Compte-rendu

Les conditions de l'accès aux formations : publics, parcours, accompagnement, orientation ?

PREMIERE SEANCE

INTRODUCTION :

Nécessité d'augmenter l'appétence pour l'orientation en n'oubliant pas de s'adresser au public en difficulté.

Il est important de prendre en compte les spécificités des publics et de trouver une place à l'innovation pour plus d'efficacité de l'orientation.

I) Eléments de contexte sur le partage de compétences entre l'Etat et la Région :

Articulation parfois difficile entre ce qui relève de l'Etat et ce qui est de la compétence de la Région. Les partenaires ont sans cesse en face d'eux deux interlocuteurs pour la formation professionnelle.

II) Constats et propositions :

M. BOULARD (Chambre régionale de commerce et d'industrie d'Aquitaine) précise l'importance de l'accueil.

L'Aquitaine a une obligation d'accueil en particulier pour les créateurs d'entreprises (plus de 1000 EN AQUITAINE).

Cet accueil mobilise des cadres, alors qu'il pourrait être mis en place un premier niveau de réponses à des questions de base.

Internet est un bon moyen d'accès à l'information. Mais on constate que les créateurs cherchent des personnes qui confirmeraient ce qui est indiqué sur internet.

M. CHUPIN (secrétaire de l'AFDET) pose la question de l'orientation et de la découverte des métiers au collège.

L'orientation repose sur :

- la connaissance de soi ;
- la connaissance des métiers ;
- la connaissance des formations.

Les métiers évoluent vite et il est difficile pour les enseignants de rencontrer les professionnels.

Les jeunes collégiens ne se connaissent pas assez pour aller vers les professionnels dans une démarche d'orientation professionnelle

Les enseignants sont désorientés face à l'organisation de cet enseignement à l'orientation.

Solutions avancées :

- Développer des centres d'appel (pour les créateurs ou repreneurs d'entreprises) ;
- Développer des sites Internet, avec un accompagnement et qui n'exclut pas le contact humain

- Investir et associer les parents d'élèves ;
- Développer les centres d'information. Mise en place de l'agence régionale pour la formation l'orientation et l'emploi ;
- Développer les stages en entreprises dès la formation initiale. Nécessité de bonnes conditions d'accueil.
- Analyser l'impact des découvertes professionnelles en collège
- Mettre en adéquation les objectifs de l'orientation avec les moyens
- Faciliter l'accès à la découverte des métiers

Mme DOUARIN (directrice de la mission locale du Médoc) intervient sur la problématique de zones rurales et de la connaissance des jeunes:

- Une des difficultés de la Formation Professionnelle réside dans le fait que des marchés restent infructueux.
- La population jeune est difficile à ramener sur des formations.
- L'option « découverte professionnelle 3 heures » invite les MFE à faire des interventions.
- Nécessité d'améliorer l'entrée territoriale.
- La première demande des jeunes est l'accès à l'emploi.
- Les offres de formation favorisent de plus en plus les immersions en entreprises.
- Il faut prendre en compte les problèmes de mobilité et d'accès aux formations pour les territoires éloignés des grands centres
- L'orientation se fait surtout sur une offre de formation de proximité ce qui réduit les perspectives.

Mme KHOURY (chargée de mission à la direction de la formation professionnelle) intervient sur la pertinence des points d'accès à la téléformation mis en place dans le cadre de la formation à distance.

C'est une alternative possible pour les personnes en zones rurales (exemple de la ville de PAUILLAC où les résultats d'accès à la formation sont positifs)

C'est une piste de réflexion à prendre en compte dans le cadre du fonctionnement actuel de la formation.

Solutions proposées:

- Développer les offres de formation de proximité
- Etre imaginatif dans l'évolution de l'offre de formation pour mieux prendre en compte la diversité des territoires et des jeunes
- Mettre en place des réseaux d'accès à la téléformation
- Construire une politique de développement de la formation ouverte à distance pour les zones rurales
- Alléger les troncs communs des formations pour multiplier les options
- Trouver des réponses à l'accompagnement vers la formation : hébergement, restauration, soutien financier

M. CHUPIN secrétaire de l'AFDET interroge sur les enjeux de l'orientation tout au long de la vie.

Comment prendre en compte les réorientations vers d'autres métiers ?

Comment accompagner cette orientation ?

C'est une nouvelle dynamique à prendre en compte.

Quels sont les éléments de réponses du conseil régional et des départements dans cette gestion de rupture de parcours professionnels et de réorientation vers de nouveaux métiers?

M. le secrétaire général du SNETAA : L'orientation dans le système scolaire se fait sur une offre de formation de proximité.

Il est constaté une moins grande mobilité des élèves, liée aux revenus des familles.

Quelle est l'articulation entre le Conseil régional et l'Education nationale sur la formation initiale ?

Il est regretté l'enfermement dans la spécialisation.

Se pose la prise en charge des jeunes qui sortent du système scolaire.

Nécessité d'imaginer des solutions sur les territoires.

Solutions avancées :

- Adapter l'offre de formation avec plus de périodes d'immersion en entreprises
- Il faut réfléchir à des offres de formation de proximité pour donner plus de chance sur les territoires tout en élargissant les palettes de formations
- Les outils de formation doivent évoluer pour s'adapter à une économie de plus en plus diverses
- Réfléchir à des formations avec un tronc commun au plus près des territoires et des palettes d'options faites à distance
- Poursuivre la professionnalisation des formateurs.

M. DELAYRE (directeur administratif et financier de l'IRTS) intervient sur la paupérisation des élèves.

Il est constaté une augmentation des listes complémentaires du fait de l'augmentation des désistements des candidats qui au bout de 2 ou 3 mois de stage comprennent qu'ils ne sont pas du tout sur la voie qu'ils voulaient choisir..

Il y a un problème d'adéquation entre la formation scolaire de base et les choix d'orientation professionnelle.

Cela pose la question des réponses de formation de proximité, des facteurs économiques dans l'accès à la formation et d'une information insuffisante sur la réalité du métier en amont. Cela pose la question du coût de la formation pour les personnes.

Il faut s'interroger sur les conditions d'accès à la formation en fonction des différents secteurs professionnels, entre la formation initiale, la formation continue, l'apprentissage, la VAE.

La FOAD peut être une solution, mais qui nécessite un changement de culture, car elle n'est pas reconnue.

L'apprentissage reste une possibilité de formation faible dans certains domaines.

M. BOULARD de la CRCI affirme la nécessité du rapprochement entre les besoins économiques et l'offre de formation ; ce qui représente une limite à la logique de développement dans le territoire.

Il faut chercher des solutions dans l'hébergement des jeunes.

Il faut interroger le mode d'hébergement de l'internat face aux évolutions des jeunes

Il faut avoir un état des lieux des offres de logement prenant en compte tous les publics et particulièrement ceux de passage.

Il faut trouver des réponses pour favoriser le mouvement des jeunes.

Solutions proposées :

- Améliorer les conditions de vie des formés (accès au logement, aux soins...)
- Développer la connaissance des métiers
- Améliorer l'accès à certains types de formation pour diversifier les alternatives d'orientations

M. POLGE de l'UROFA pose la question des différentes voies de passage entre les formations pour le public en difficulté

Il faut plus de concertation et mieux prendre en compte les différentes voies de formation.

Il faut éviter d'enfermer dans un système et trouver des réponses sur les territoires qui favorisent l'orientation le passage d'une voie à l'autre.

Solutions avancées :

- Développent de l'information (cf. solutions constat N°1) ;
- Développer sur les territoires une orientation favorisant les différentes voies de formation et le passage de l'une à l'autre
- Maintien ou ouverture de formations spécifiques .

M. DESPUJOLS (CESR) affirme que l'orientation s'inscrit dans une approche globale et va au-delà de la formation

C'est une approche plus transversale qui doit prendre en compte les problèmes de logement- de santé – de mobilité

Comment rapprocher les orientations de l'Education nationale et du Conseil régional ?

Le pragmatisme économique n'est pas l'élément le plus déterminant dans le choix des jeunes, les encourager à répondre uniquement à des besoins économiques locaux serait une erreur

Question de la pertinence de certaines formations (ex. : bâtiment) dans la future recherche d'emploi, compte-tenu du contexte d'ouverture européenne et internationale croissante du marché du travail.

M. le secrétaire général du SNETAA pose la possibilité pour le Conseil régional de prendre en compte les besoins économiques.

La Région peut prendre le relais de formations face aux suppressions de formations par l'Education nationale

Comment rapprocher les orientations Education nationale et les orientations du Conseil régional ?

Solutions proposées :

- Il faut développer l'adéquation entre les orientations économiques et les besoins des métiers
- Développer le partenariat lycée/ chambre des métiers
- Avoir une approche territoriale et favoriser la consultation avec les élus
- Favoriser la prise en compte des jeunes dans leur globalité
-

Il est posé la question du parcours

Nouveau contexte du travail : évolutions, changements, ruptures dans les parcours professionnels. Une vie est désormais plus souvent faite de plusieurs métiers (ou sur un même métier, il y a nécessité d'actualiser ses connaissances et ses compétences).

Les adultes, à tout âge, expriment des besoins en formation.
Le pragmatisme économique n'est pas la première motivation du jeune.
Choisir nécessite un équilibre personnel qui n'est pas simple.
Les réponses ne peuvent pas être homogènes.
L'orientation et l'insertion ne sont pas comparables.
L'orientation nécessite un travail d'équipe.
Il faut des réponses multiples.
Il est difficile de faire entrer les jeunes dans les réalités économiques locales.

M. BORDE(représentant du SNES FSU) explique que les jeunes n'ont pas forcément un point de vue sur le monde économique.

Il estime que tout le monde actuellement se donne le droit de faire de l'orientation.

L'orientation s'articule autour de 2 approches :

- sociologie de l'insertion ;
- psychologie de l'orientation.

L'orientation est un travail d'équipe où il doit y avoir une pluralité des modes de réponse.

Concernant les bac pro 3 ans, certaines créations sont nécessaires. Mais d'autres sont des erreurs dans certains territoires car elles suppriment de la diversité dans les spécialités des BEP.

Il constate également que les passerelles disparaissent peu à peu entre les EPLE et l'apprentissage, le général et le professionnel, ce qui correspond à un resserrement des filières dans des logiques financières.

Solutions proposées :

- Privilégier l'accès à la formation tout au long de la vie (ouvrir des formations et des possibilités d'hébergement jusque là réservées aux jeunes)..
- Il faut construire des passerelles entre les formations sous statut scolaire et l'apprentissage.
- Il faut diversifier l'offre de formation et démocratiser l'accès à la formation.
- Les réponses doivent être trouvées localement.
- Développer les plates formes multisectorielles.
- Considérer l'accès à l'emploi comme un objectif essentiel du PRDFP.
- Favoriser la multiplicité des parcours.
- Travailler sur la mobilité des personnes.

M. DUPON- LAHITTE (du CESR et de la FCPE) : précise qu'il ne faut pas oublier le rôle des parents dans l'orientation .

L'impact économique est très fort dans les choix des familles.

Comment favoriser l'appétence des jeunes ?

Comment sont pris en compte les besoins des jeunes ?

L'orientation vient trop souvent après un échec scolaire.

Il faut aussi poser la question de l'orientation tout au long de la vie y compris pour les jeunes.

Mme DUPERRET, du Conseil Général du Lot et Garonne intervient sur les difficultés posées par l'orientation d'adultes bénéficiaires du RMI, souvent facteur de découragement.

Ce qui pose la question de la prévention des ruptures pour ce type de public

Solutions proposées:

- Il faut construire de la médiation durant le parcours pour les personnes les plus fragiles.
- Il faut favoriser les formations tout au long de la vie.
- Il faut favoriser l'accompagnement en entreprise et en formation.

M. CHUPIN (AFDET) pose la question de l'orientation de l'étudiant en échec

Mme COCULA affirme que l'échec des étudiants en 1er cycle se pose en amont, car ils viennent parce qu'ils ne sont pas admis ailleurs.

La fac est donc un parcours en attente d'orientation.

De plus se pose le problème de l'adéquation des niveaux entre la fin du lycée et la première année de fac.

De même les formations supérieures diplômantes conduisent les élèves de à l'échec si leurs acquis fondamentaux sont insuffisants.

L'orientation se pose trop souvent dans une situation d'échec.

Solutions proposées :

- Il faut réfléchir à des sas d'orientation.
- Il faut améliorer les formations de bases.
- Développer les formations de remise à niveau.
- Il faut avoir une approche plus collective de l'accompagnement.

Mme HOURIA FALL (du CESR) appelle l'attention sur la place de l'accompagnement individuel.

La question de l'orientation est multiple, individuelle et collective.

Il y a une panoplie très diversifiée d'entités professionnelles avec des outils d'accompagnement très divers.

Le rôle des accompagnateurs est complexe.

Il ne faut pas minimiser l'entrée professionnelle.

Elle pose la problématique de la précarisation des formateurs.

Elle constate que le conseiller reste un peu seul face à l'ensemble des informations qu'il doit maîtriser sur le milieu économique.

Solutions proposées :

- professionnaliser les accompagnateurs sur les 2 dimensions emploi – formation ;
- favoriser la prise en compte de parcours de vie différents ;
- les outiller pour apprendre à travailler ensemble, à intégrer les réalités ;
- développer la mutualisation des formations ;
- avoir des témoignages de professionnels dans les contributions.

M. GANDECOURT de l'association nationale des directeurs de CIO affirme que l'approche sur les métiers en tension est complexe.

Exemple : A force d'expliquer que le secteur du bâtiment est en tension, les lieux de formation sont saturés.

Il y a un manque de places en CFA.

Comment faire suivre la logistique face à ces orientations ?

Comment construire un pilotage concerté ?

Il est important de ne pas défaire les initiatives qui existent.

Cela pose la question de la cohérence de l'offre et de la lisibilité de l'offre.

Nous sommes devant un ensemble de dispositifs morcelés

Solutions proposées :

- favoriser un véritable service public de l'orientation ;
- définir le pilotage de ce service public de l'orientation.

M. DEBRUGIERE délégué régional à la formation professionnelle au Conseil Régional intervient sur le regard des entreprises qui ont peur du choc démographique.

Comment construire la ressource nécessaire aux entreprises ?

Il y a une évolution des modes de recrutement des entreprises plus accé aujourd'hui sur la capacité de travail avec des exigences moins élevées.

Solutions proposées :

- il faut plus travailler avec les entreprises.
- il faut favoriser l'accompagnement pendant la formation.

Mr BOULARD de la CRCI pose la question de la gestion des compétences.

Comment sont pris en compte les besoins de compétences des entreprises ?

Il y a un mouvement général de recrutement, plus fondé sur les compétences que sur les diplômes.

Solutions proposées :

- Faire évoluer les approches pour une meilleure prise en compte de la personne, de ces attentes.
- Savoir-faire évoluer nos cultures pour une nouvelle approche plus fondée sur les besoins des entreprises ?
- Il faut sortir des voies royales pour faire évoluer nos représentations et nos pratiques.

M. BARRIERE du centre d'orientation professionnelle de l'AFPA affirme que dans leurs pratiques auprès de publics difficiles, la dimension économique est de plus en plus important dans la construction des parcours.

Il y a une vraie problématique de mobilité professionnelle à prendre en compte.

De même, se pose la problématique des représentations des métiers.

Mais cet aspect reste très faible dans la connaissance des formations.

Il est difficile pour ces publics de revenir à une démarche d'apprentissage.

Pour l'AFPA : 80% des publics viennent de la proximité de localisation d'un centre AFPA.

80% demandent 20% de l'offre AFPA. Il existe une faible connaissance des qualifications et des métiers.

Les stagiaires doivent être accompagnés sur la santé, le logement ...la sécurisation des parcours.

Solutions proposées :

- l'accompagnement dans une approche globale des difficultés rencontrées est essentiel durant la formation ;
- il faut donner envie d'apprendre et donner des connaissances de bases.

Mme LEMIERE animatrice de l'ARML intervient sur la problématique du décrochage des jeunes.

Ils sont perdus devant les offres de formation.

Solutions proposées :

- avoir un lieu unique de réponse ;
- les missions locales ont cette mission de centraliser l'information, de construire des réponses ;
- il faut plus apprendre à travailler avec les autres pour favoriser la réussite des parcours des jeunes.

M. BOULAY directeur général adjoint en charge de l'Education au Conseil régional intervient sur la question de la représentation des métiers.

Il faut avoir une représentation plus juste des métiers.

Solutions proposées :

- L'agence régionale en projet va dans ce sens .
- Favoriser les possibilités pour les jeunes des faire des stages de découvertes en CFA

M. MORTELETTE du RECTORAT intervient sur la question sur le manque d'appétence pour l'orientation : quelle étude fonde cela, car les chiffres affirment l'inverse ?

Les jeunes vont dans des endroits différents, les rencontres existent sur le terrain

Le terrain est riche de dynamiques.

Les séquences éducatives en entreprises existent, la découverte professionnelle est en voie de développement.

La difficulté aujourd'hui réside dans la recherche d'entreprises en nombre suffisant pour accueillir les jeunes.

ATELIER 2 – Compte-rendu

Sécurisation des parcours, formation tout au long de la vie et lutte contre les décrochages.

PREMIERE SEANCE

La séance est présidée par Jean-Pierre Dufour, animée par Thierry Cagnon.

Le Président J.P Dufour ouvre la séance et rappelle que les réflexions du groupe doivent s'articuler autour de deux niveaux : les parcours et les décrochages. Il faut parvenir à identifier quelques ambitions autour de ces thèmes.

AFDET rappelle la nécessité de garantir un parcours professionnel basé sur un contrat de travail (CDI ou CDD).

La direction régionale de ANPE souhaite que dans le cadre du service public de l'emploi, on ait une définition commune de la sécurisation des parcours. Actuellement, les demandeurs d'emplois sont dans une situation d'insécurité où alternent la perte d'emploi et l'activité salariée.

Il faut engager la prospection sur certains secteurs, les évolutions technologiques pouvant modifier les emplois. Dans ce cadre, des formations seront à mettre en place.

Un représentant du CESR et de la FSU

Il regrette que la formation professionnelle continue profite essentiellement à ceux dont le niveau d'études est le plus élevé. Il constate qu'aux niveaux V ou IV, il existe peu de formations valorisantes d'un certain niveau théorique.

Or, il faudrait offrir des formations à ceux qui en ont le plus besoin pour combattre l'échec et toutes formes de décrochages.

Le Président J.P Dufour rappelle que les compétences de la région en matière de formation professionnelle s'adressent aux demandeurs d'emplois.

CESR et représentant de la FSU

Le service public d'éducation doit garantir une éducation au choix, or elle n'est pas aussi effective qu'elle devrait l'être.

Un représentant de la Mission locale Bergerac

Le « parcours » s'identifie d'abord à l'Education Nationale, puis il se poursuit dans l'emploi s'il n'y a pas rupture.

Les missions locales rencontrent les jeunes à la fin du parcours scolaire. Dans leur approche globale du jeune, elles tentent de sécuriser le parcours c'est à dire de desserrer les freins à l'emploi. La difficulté est de desserrer ces freins ; la rémunération est un moyen sécurisant pour continuer son parcours.

L'entrée dans les formations infra qualifiantes ou pré qualifiantes constituent un enjeu important dans le parcours du jeune. Elle doit se faire en collaboration étroite avec les acteurs de la formation de façon à porter un regard croisé sur le parcours du jeune.

Enfin, il déplore la disparition de la MGI qui constituait un sas pour éviter la rupture.

Lycée des Chartrons Bordeaux.

Le choix est difficile à faire pour des jeunes à l'issue de la 3^{ème} ou de la 4^{ème}. Il se fait en fonction de représentations des métiers transmises par la famille ou les amis. Ces représentations sont bien souvent partielles ou défavorables à certains métiers. Il reste difficile de demander à un jeune de 13 ou 14 ans de se projeter dans la vie adulte.

L'école reste en attente d'un rapprochement avec l'entreprise. Il pourrait se développer, par exemple, à travers un accompagnement fort lors des stages.

AFDET

La mise en place de l'option « découverte professionnelle 3 heures » depuis 2005 permet de rencontrer le monde professionnel. Des CET référents organisent avec les jeunes des projets autour du monde de l'entreprise et tentent d'établir des mises en relation jeunes/entreprises.

En outre, les entretiens personnalisés en 1^{ère} et terminales permettent au jeune d'établir un projet personnel.

Thierry Cagnon (Direction Education CRA).

Il propose de poursuivre le débat autour des questions suivantes :

- Quel est l'acteur pertinent pour donner une bonne représentation des métiers aux jeunes,
- Doit-on tout lui dire ? Y compris que l'emploi ne sera pas toujours sécurisé ?

FFP

Il rappelle que plusieurs interlocuteurs interviennent dans le champ de la formation professionnelle.

Le stagiaire doit être acteur de sa situation. L'entreprise doit être convaincue du fait que l'acte de formation va lui être utile. Les financements restent complexes, ils sont de plusieurs natures, peu lisibles pour l'entreprise.

J. Papon

Il questionne sur la prévention et la réparation de décrochages au milieu d'un parcours.

Le Président J.P Dufour rappelle quelques points :

- De nombreux étudiants s'inscrivent dans plusieurs filières sans prendre conscience de l'argent public qu'ils engagent.
- La reprise d'études est importante. La Région est souvent sollicitée dans le cadre du PRF pour des formations car, de part son caractère obligatoire, elle apparaît comme automatique. On passe ainsi du devoir à la formation à un droit à la formation.
- Le décrochage est souvent lié, pour un jeune, à une volonté de se confronter à la vie adulte.
- Dans la formation initiale, la seule valorisation est le diplôme, répondre à la demande économique, c'est changer tout le temps !

Robert Pierron

Donne des éléments complémentaires :

- Dans les années de croissance forte (1998-1999-2000), on observait des abandons nombreux en cours de formation pour un emploi dans l'entreprise d'accueil du stage.
- Il faut être prudent sur la notion de reprise d'études : avec un DEUG et une couverture sociale, les inscriptions peuvent se faire de façon récurrente.

LP Charles Peguy Eysines

Le proviseur constate de nombreux décrochages aussi bien dans le lycée qu'en CFA. Les équipes pédagogiques s'épuisent à lutter contre ce phénomène pour peu de résultats. Il interpelle le groupe afin qu'on l'aide à trouver des solutions dans ce domaine.

Thierry Cagnon.

Il rappelle qu'une question fondamentale du groupe doit être « comment ont prévient et comment on répare ? ».

L'Education nationale ne doit pas être stigmatisée comme un des principaux responsables dans les phénomènes de décrochage. Il précise aussi que le dispositif MGI existe toujours et continue à accueillir des jeunes.

CESR – Représentant FSU

Pose la question de la suppression des allocations familiales aux familles des jeunes qui ne vont plus à l'école.

Il propose que soit élaboré un état des lieux sur les causes et les modes de décrochages. Il faut trouver les causes de décrochages afin d'aider à trouver des solutions.

AFDET

Rappelle que le décrochage, outre les jeunes en formation initiale, concerne également les jeunes salariés adultes qui débutent dans une activité professionnelle.

ARACT AQ

Rappelle que l'entreprise a un rôle prédominant dans la sécurisation des parcours. Mais quelles possibilités donne t – elle réellement pour faire évoluer les compétences et pour exploiter les compétences des seniors ?

COPIR

Chaque acteur de la formation professionnelle doit jouer son rôle mais il faut pouvoir créer une interface entre eux. Il existe un problème de gouvernance ; l'enjeu est d'arriver à articuler au mieux les différents dispositifs, les différents financements.

En outre, les salariés doivent pouvoir conserver et transférer leurs connaissances acquises lors des actions relevant des plans de formation.

UROFA

Confirme qu'il faut construire un pilotage des différents partenaires qui interviennent dans la formation. Actuellement, il manque de pilotage et de mise en cohérence. Il manque un « coach » des individus, des élèves, des salariés afin de pouvoir parler à moment donné de son problème et de faire le point.

Le Président J.P Dufour.

Rappelle que des outils existent actuellement dans ce domaine.

Il pense difficile la mise en place d'un guichet unique.

DRAF.

Rappelle que la région, il y a quelques temps, avait mis en place un document synthétisant et capitalisant les compétences acquises au cours des différents stages. Il aimerait connaître la suite donnée à ce « porte feuille de compétences ».

Robert Pierron

Précise que ce document était difficile à utiliser et appelle un accompagnement.. Il est au total complexe pour un individu qui a développé un parcours scolaire, puis diverses expériences, professionnelles ou autres, construit des compétences..., de s'autoévaluer.

Le Président J-P Dufour.

Pense que les compétences doivent être certifiées. Mais il faudrait également imaginer un porte feuille de « raccrochage » ; en élargissant le champ des matières évaluées pour retrouver le raccrochage et éviter ...le décrochage.

Mission locale

Le travail reste à développer sur la détection des habiletés pour amener des jeunes vers des secteurs porteurs. Plus on détecte des habiletés, moins on va décrocher. Les outils existent en la matière mais il manque une coordination sur ce point entre les différents acteurs (missions locales, éducation nationale).

Thierry Cagnon.

C'est le rôle des pouvoirs publics de certifier les compétences acquises.

La question se pose pour les élèves des bac pro en 3 ans. Que vont devenir les jeunes qui n'obtiendront pas le bac pro en 3 ans ? L'éducation nationale affirme qu'un niveau de qualification serait reconnu au niveau V.

Enseignant lycée de Libourne (SNETAA).

Il rappelle que les enseignants en lycée professionnel sont constamment en relation avec le monde professionnel.

Il constate qu'actuellement, les GRETA perdent des marchés face à des organismes de formation qui s'installent à moindre coût.

Un représentant de la FFP.

Explique qu'une certaine logique de relation s'est instaurée entre les organismes privés de formation et les GRETA.

Il revient sur l'intervention de l'ARACT Aquitaine en rappelant qu'il ne faut pas exiger de l'entreprise ce qu'elle ne sait pas bien faire.

Sa compétence première n'est pas dans la sécurisation des parcours et en ce sens, il faut l'aider.

Un représentant du CESR

Au sujet de la réforme des bac pro en 3 ans, il demande si le fait de préparer une formation en 3 ans au lieu de 4 augmente la confiance des jeunes.

Il pense également que l'entreprise a du mal à former et à faire de l'insertion sociale.

Il demande s'il existe un bilan de la formation continue en Aquitaine ? Du point de vue qualitatif, est-ce du « replâtrage » ou de la véritable sécurisation ?

J. Papon.

A cette question, il répond que lorsque l'on a affaire à des personnes sans ressource, on propose les formations les plus rapides et les solutions les plus efficaces pour les sortir de la difficulté.

Robert Pierron.

Il existe une dizaine de fonctions différentes, que remplit de la formation professionnelle continue. Cela dépend des moments de la vie. Le Conseil régional dispose de certaines données sur l'insertion, en particulier des bénéficiaires du PRF.

Thierry Cagnon

Propose de s'interroger sur l'existence de publics particulièrement fragiles pour lesquels l'aide doit être encore plus appuyée.

Mission locale

Les jeunes les plus fragiles sont ceux qui sont confrontés aux problèmes d'écriture, de lecture. Dans le domaine de l'illettrisme, les solutions restent faibles. Le jeune ne se retrouve pas dans les stages de remise à niveau et de savoirs de base car il y est de nouveau confronté à des apprentissages dans lesquels il était en échec à l'école.

AFDET

Au sujet du public handicapé, il existe un schéma régional pour leur insertion dans les CFA, mais le problème de leur insertion se pose lorsqu'ils sont jeunes adultes.

Président missions locales

Il faut se poser la question de la gestion prévisionnelle des emplois.

Robert Pierron

Elle peut se faire dans le cadre des contrats d'objectifs de branche, mais il est vrai que des pans entiers d'activité ne sont pas représentés dans ceux-ci, ce qui pose la question d'autres outils permettant des démarches de prospective concertées, par exemple par ensembles de spécialités « GFE ».

Le Président J-P Dufour.

Il précise que la gestion prévisionnelle va dans la même logique que celles de l'anticipation et de l'innovation qui doivent être mises en œuvre.

Il revient sur la question de l'illettrisme et demande pourquoi il ne peut être détecté plus tôt.

IEN lettres

Elle affirme que l'identification de l'illettrisme doit se faire très en amont. Cependant, le lien entre illettrisme et décrochage n'est pas aussi évident qu'on pourrait le croire.

Il est difficile de lutter contre l'illettrisme car les causes en sont multifactorielles ; elles dépendent de l'environnement individuel, personnel, du jeune.

Le proviseur du lycée des Chartrons

Renchérit en expliquant que les difficultés des jeunes s'apparentent souvent à des problèmes psychosociologiques.

Mission locale.

L'insertion de ces publics est parfois possible dans des entreprises de nettoyage qui ont développé des outils pour la ré alphabétisation.

M. Martinet DAFPIC

Rappelle les termes du discours du ministre de l'éducation nationale le 20 décembre dernier devant les membres de la CPC et regrette que le contenu ne soit pas connu des participants. Des informations ont été données sur la certification de niveau V dans le cadre de la réforme du bac pro 3 ans.

Le Président J-P Dufour.

Remercie les membres du groupe pour le travail accompli et propose de traduire la richesse des échanges en quelques pistes de réflexion qui serviront de cadre à la deuxième réunion.

ATELIER 3 – Compte-rendu

Développement économique et formation : nouveaux métiers

PREMIERE SEANCE

Cette réunion était présidé par Monsieur Jean Pierre Dufour, Vice Président du Conseil Régional en charge de la formation professionnelle.

40 personnes ont participé aux débats .

4 thèmes majeurs ont été abordés :

- La précision la nature et du nombre des emplois potentiels dans les nouveaux métiers passe-t-elle par la mise en place d'observatoires spécifiques ?
- Former à de nouveaux métiers induit une conjugaison de formation de base et de formations spécialisées
- Accéder à de nouveaux métiers implique un niveau minimum (problème de l'illettrisme) et l'acquisition de comportements notamment dans l'entreprise
- Y a t il une accélération technologique et est il possible d'innover dans l'organisation de la formation ?

1) Nouveaux métiers et mise en place d'observatoires

Cette proposition a été portée notamment par le CESR, la Chambre de Métiers (Maurice Praud) et le Medef (Jean Degos).

Jean Degos a insisté sur le rôle des fédérations professionnelles et l'approche territoriale. La dimension de proximité favorise l'intégration des préoccupations des entreprises.

Maurice Praud a souligné l'expérience des Maisons de l'Emploi qui ont déjà engagé ce travail. Il a ajouté qu'il faut anticiper les mutations dans les métiers anciens (Maréchal Ferrand).

Les observatoires doivent intégrer les aspects de capacité des marchés notamment dans les services à la personne où l'offre est plafonnée par les prix de remboursement de l'heure des Conseils Généraux et de la Caf (Michel Carrère, UNA).

Il faut aussi intégrer le facteur d'attractivité de l'Aquitaine, qui a un solde positif migratoire notamment pour les populations actives.

2) Nouveaux métiers et conjugaison de formations de base et spécialisées

Les nouveaux métiers s'inscrivent dans une vie professionnelle où il est nécessaire d'avoir des acquis fondamentaux qui seront complétés par des formations spécialisées.

Ces propositions ont été portées par le Cesr (Maurice Praud et Patricia Millepied), le Medef (Jean Degos), la Fédération du Nautisme.(Marie Hélène Genin).

L'avenir va vers des formations couplant des approches techniques et des connaissances générales plus tertiaires (notamment en gestion d'entreprises). La nouveauté réside dans « l'hybridation ».

Ces formations seront importantes notamment face au défi de la reprise d'entreprises (Fédération du Nautisme). Deux BTS sont en cours (technico commercial et assistant de gestion PMI). La voie de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation doit être plus utilisée.

La CRCI (Frédéric Boulard) souligne que des efforts ont déjà été engagés avec le Conseil Régional et notamment l'approche globale conjuguant aides financières et formation (plan transmission d'entreprises) Ce dispositif est performant et donne satisfaction. Elle signale par ailleurs l'existence au sein de leur structure d'une formation au management en 3 niveaux.

Le rectorat (Jean Pierre Méau et Mireille Vaujany) souligne les efforts déjà engagés par l'éducation nationale dans la mise à jour des nouveaux référentiels qui sont plus ouverts que les précédents.

Les anciens métiers évoluent et les niveaux de qualifications augmentent.

La VAE est un outil intéressant notamment dans les métiers de service ouverts à des publics à faible qualification (Jean-René Garcia - ADMR).

3) Nouveaux métiers et acquisition de savoirs périphériques

Le rectorat (Patrick Cohen) souligne que les métiers évoluent (exemple un concierge ne peut plus travailler en utilisant uniquement la transmission orale et doit maîtriser l'écrit).

Le diplôme intègre de plus en plus des modules sur le comportement professionnel. C'est un des objectifs de l'éducation.

Par ailleurs, Jean Pierre Méau relève que dans les nouvelles formations ; les industriels demande l'intégration d'une part de formations sur les risques environnementaux ; santé, informatique et d'autre part sur la reprise d'entreprises.

La fédération du nautisme souligne la difficulté à motiver les salariés. Ils ont souvent des « désillusions » par rapport à leurs attentes et ils manquent d'implication.

La CGT (Christian Guérin) souligne qu'il est difficile de vivre avec un Smic. Des métiers dans la distribution offre des revenus inférieurs au Smic. Ce ne n'est pas un facteur de plénitude permettant de se mobiliser sur ses missions. Ces personnes doivent faire face à des problèmes de logement, de garde d'enfants, de mobilité...

Les métiers de service ont des contraintes horaires difficilement compatibles avec des vies familiales (le matin tôt et le soir). (Michel Carrère - UNA).

4) Nouveaux métiers et innovations

Il y a aussi une accélération des cycles de l'innovation et un besoin de réponses rapides en terme de besoins en formations qui ne peuvent pas être anticipés.

Le Conseil Général du Lot et Garonne (Jean Luc Giordana) donne deux exemples :

- Une entreprise va s'implanter dans le département pour mettre en œuvre une technologie «WI MAX » sur un mode de conception innovant. Elle a besoin de

techniciens généralistes ayant des connaissances en haut débit mais devra former les salariés sur les nouvelles technologies. Il n'y a pas de formation en la matière à ce jour. C'est un investissement important pour l'entreprise qui conditionne l'équilibre de son plan de financement en démarrage. Quelles sont les possibilités de financement pour la formation de personnels ingénieurs ou techniciens ?

- Une filière va se développer sur l'exploitation du peuplier à partir d'une technologie et d'une organisation venant du Nord de l'Europe. La formation doit se faire sur les machines qui seront utilisées. Il ne peut pas y avoir d'organisme de formation pour l'acquisition de ces savoirs. Par ailleurs, un effort va devoir être engagé pour adapter l'exploitation des plantations, l'abattage et la découpe pour répondre à la demande de cet industriel. C'est une formation ponctuelle mais importante qui débouche sur de nouveaux métiers. Quelles peuvent être les réponses publiques ?

Plus généralement, nous constatons une demande de «sur mesure » quand il y a des ruptures technologiques.

Nous l'avons déjà vécu en Aquitaine dans la filière forestière suite à la tempête de 1999. Le métier de bûcheron est devenu celui de conducteur de machines. En plus aujourd'hui, le professionnel en exploitation doit avoir des connaissances en termes de diagnostics de pannes, d'hydraulique, d'électronique lui permettant d'optimiser l'exploitation d'une machine d'abattage qui a des coûts d'immobilisation importants. La formation « sur le tas » ne suffit plus, il faut un véritable investissement en formation. Compte tenu du faible nombre de nouveaux emplois et de l'évolution de la technologie, les centres de formation ne peuvent pas renouveler sans arrêt le matériel. Ne peut-il pas y avoir, en période creuse d'exploitation, le financement de formation en entreprises ? Ces emplois sont éloignés des centres urbains. Ne faut-il pas former des demandeurs d'emplois habitant en zone rurale et forestière ?

Nous serons confrontés à d'autres ruptures technologiques. Dans ce cas, celles-ci peuvent-elles être intégrées dans le PRDFP ?

Ainsi dans le bâtiment, nous avons une vision des évolutions en termes de consommation énergétique des bâtiments. La réglementation (RT 2005) impose une consommation maximale pour les bâtiments entre 110 et 250 kWh/ m²/ an. La consommation moyenne dans les logements existants est de 330. L'objectif du Grenelle de l'Environnement est de 50 (RT 2010) avec une plus grande prise en compte des énergies renouvelables. En 2012, cet objectif devrait être la règle. Comment ces éléments peuvent-ils être intégrés dans le PRDFP ? Est-il possible d'accompagner l'émergence d'innovations dans les entreprises mais aussi d'avoir une approche globale intégrant la formation, notamment en ayant des périodes de « formation ou acquisition de compétences » courtes, dédiées à chaque métier ?

Ces éléments doivent inciter à repenser certaines modalités de formations qui s'adresseront de plus en plus à des personnes déjà qualifiées qui devront acquérir des savoirs plus pointus. Ces formations pourront-elles se faire en entreprise ? Seront-elles forcément qualifiantes ? Comment financer l'immobilisation des investissements dans l'entreprise ?

L'innovation induit une économie de l'incertitude. Comment intégrer l'incertitude dans l'approche des formations ?

Conclusion

Le Vice Président remercie l'ensemble des participants. Il dresse une synthèse rapide de l'ensemble des interventions et propose d'approfondir ces différents axes lors de la seconde réunion de l'atelier. Il sera demandé aux participants de les valider à partir des propositions qui leur seront adressées et de préciser leur faisabilité en termes de projets.

ATELIER 4 – Compte-rendu

Développement de la qualification et attractivité de l'emploi

PREMIERE SEANCE

J-P Dufour lance le débat par deux formules caricaturales :

-Certains métiers sont en tension et pourtant les demandeurs d'emploi (DE) sont nombreux. Faut-il créer un « corridor » pour conduire les chômeurs vers les emplois ?

-Faut-il former pour un emploi ou former un public ? La question de l'insertion des RMIstes pose celle des parcours des publics. La question du remplacement des départs à la retraite soulève celle de l'emploi.

C. Sauvage (Com. Paritaire Hôtellerie) invite à ne pas trop élever systématiquement le niveau de qualification (« des BTS oui mais pas trop ») et à mettre en adéquation l'offre avec les aspirations des jeunes et de leurs parents.

L'orientation ne renvoie pas seulement à la question de l'image des métiers, mais aussi aux conditions permettant la construction d'un processus long et lourd d'évolution des représentations.

Le Président de l'IPA ASSEDIC justifie le choix de l'ASSEDIC d'acheter de la formation sur les métiers en tension par la volonté des partenaires sociaux d'élever au maximum le taux de retour à l'emploi (71%). Pour que ce retour soit rapide les formations sont de plus en plus courtes. Il souligne que le maintien dans l'emploi est parfois problématique et interpelle la branche de l'hôtellerie-restauration où l'on observe un turn-over très fort.

Mme Joret de l'ANFA souligne d'une part, pour son secteur, la nécessité d'agir à la fois sur l'image des métiers et sur l'offre de formation ; d'autre part, la nécessité de construire des parcours : les DE n'ont pas toujours les pré-requis, d'où à la fois du turn-over et la complémentarité à rechercher des voies de formation et des étapes du parcours (les entreprises doivent s'impliquer dans la professionnalisation des jeunes recrutés).

S'il convient d'agir sur l'image des métiers, il faut aussi articuler une formation initiale assez généraliste et la professionnalisation par les entreprises dans des parcours.

J-P Dufour réagit aux deux interventions qui précèdent en soulignant d'une part que si 71% des DE formés par l'ASSEDIC (ou la Région) s'insère, quid des 29% qui restent. Quelles réponses leur apporter ? De la même façon, que fait-on de ceux qui n'ont pas eu de formations sur les métiers en tension ? D'autre part, l'équilibre FI sur une offre large / FPC spécialisée sur une offre plus pointue, pose la question des priorités pour la Région : ne risque-t-on pas une approche un peu réductrice pour les DE ?

M Cisiloto (CESR - FCMB) témoigne de l'expérience dans le bâtiment : la branche, pourvoyeuse d'emploi a dû agir à la fois sur les conditions de travail et de rémunération de ses métiers pour faciliter l'orientation des jeunes vers ce secteur (l'image aujourd'hui est plus positive) et sur la diversification de l'offre : les métiers changent (« le manoeuvre devient conducteur d'engins »).

C. Lemiere (ARML) pose la question de la place des jeunes dans les qualifications et de la sélection à l'entrée dans ces formations sur les pré-requis. De nombreux jeunes ne maîtrisent

pas les savoirs de base. Mme Lemiere évoque également l'intérêt des actions de parrainage dans les parcours de découverte des métiers.

Mme JORET revient à partir de l'énoncé du thème de l'atelier (développement de la qualification) sur deux idées : l'adaptation de la qualification aux emplois à occuper (par opposition à une vision du seul développement de la qualification) ; le débat qualification/compétence pour souligner que si un niveau de qualification minimale est nécessaire, l'acquisition de compétences, « d'habiletés » particulières liées aux métiers exercés dans les entreprises de la branche l'est tout autant.

Elle souligne également que l'attractivité problématique des métiers est aussi liée à la difficulté de construire des images sur des métiers « rares », « émergents » ou en très forte évolution.

La possibilité de passerelle entre les formations sur différents métiers plus ou moins attractifs peut permettre de gérer une partie des difficultés d'attractivité de certains.

P. Roussel (branche de l'animation) propose de distinguer attractivité des métiers et des emplois. Dans le secteur de l'animation, si les métiers sont attractifs, les emplois le sont moins en raison de leur caractère souvent précaires ou saisonniers. Il souligne que le développement et la nature des emplois de ce secteur sont par ailleurs largement liés aux politiques publiques conduites.

P. Millepied (Présidente de la commission. formation-emploi du CESR) insiste sur la nécessité d'une observation suivie de l'écart compétences des DE et compétences existantes ou requises dans les entreprises. Elle souligne le caractère encore trop partiel de la GPEC dans les entreprises.

Les TPE/PME ont tendance à transférer le déficit de formation de leurs salariés sur la formation des DE ou le développement de la FI.

B. Massonneau (MPS) partant d'une définition de la qualification comme capacité à se mouvoir dans un champ professionnel, souligne que qualification et attractivité ne doivent pas nécessairement être liées, le choix d'un parcours qualifiant renvoyant aussi à la maîtrise des savoirs de base, à la trajectoire antérieure dans un contexte où l'on ne connaît plus ni les emplois, ni les métiers.

J.-R Garcia (ADMR) reprend l'idée de la faible lisibilité des métiers en insistant sur ceux du service aux personnes. Les compétences attendues sont de plus en plus importantes sans que le public qui vise ces métiers en ait conscience, et a fortiori ne les visualise. Les conditions particulières (temporelles notamment) d'exercice des ces emplois sont également peu perçues.

M. Despujols (CESR) rappelle que les dispositifs de formation professionnelle doivent prendre en compte à la fois les besoins économiques et sociaux, et ceux des personnes. L'élévation du niveau de qualification reste un enjeu majeur. Formation de base solide et qualification professionnelle ne s'opposent pas. La responsabilité de la Région est justement celle de la diversification de l'offre et de la complémentarité des voies.

Pour M Galinat (Chambre d'agriculture), agriculture et BTP sont dans une situation proche : en termes d'image des métiers, de problématique de formalisation des compétences au regard des mutations importantes du secteur. Concernant les actions sur l'image des métiers, M Galinat souligne que le partenariat, la coopération des acteurs, est préférable aux campagnes « promotionnelles ».

M. Boulard (CRCI) présente l'action d'ADORA et insiste sur l'intérêt des « découvertes collectives des métiers ».

Pour D. Rocherolle (AFPA), la qualification n'est jamais acquise. La notion de parcours souligne la nécessaire pérennité de l'effort et les différentes étapes de professionnalisation successives alternant qualification et emploi tout au long de la vie. Cela met en exergue le déficit d'outillage sur les passerelles éventuelles d'une qualification à une autre ou d'un métier à l'autre.

Un représentant du CESR souligne que les entreprises cherchent des personnes qui « adhèrent », qui restent dans l'emploi ; il convient donc de ne pas abandonner les personnes en difficulté, de toujours maintenir une possibilité de rattrapage, de laisser ouvert un « crédit formation » au sens large.

W. Sarraute (Pdt ASSEDIC) revient sur l'objectif de l'ASSEDIC de remettre au travail le plus vite possible et souligne que la palette de formation est déjà large. Il dévoile deux paradoxes qui justifient le ciblage des métiers en tension : l'accès (rapide) à l'emploi permet de changer d'emploi ; en outre, il est plus facile de développer l'attractivité sur les métiers en tension, qui mobilisent les employeurs.

P. Millepied souligne que l'attractivité des emplois dépend fortement des perspectives de carrières, de la plus ou moins grande proximité de ces emplois et de la mobilité des DE, et enfin des conditions de travail et d'exercice proposées. De son point de vue, une orientation vers des formations trop spécialisées contient un risque « d'évaporation » vers un autre secteur.

M Cisolotto (FCMB) l'orientation se fait trop souvent par défaut, et d'autres publics (potentiellement plus adaptés) restent à la porte.

B Carabosse (AFDET) estime que les mises en relation des jeunes avec les entreprises ne sont pas assez développées . Toutefois, en même temps, l'accueil existant aujourd'hui n'est pas toujours de qualité.

O. Chabaud (CFDT) souligne que le système actuel conduit pour certains jeunes à une « double peine » : orientation scolaire subie, formation financée par ASSEDIC imposée sur des métiers en tension non choisis. Pour les jeunes diplômés, cette situation laisse des traces...

Pour un représentant du CFA de la Chambre de Métiers de la Gironde, tous les choix ne sont pas faits par défaut. L'apprentissage recrute de plus en plus souvent de bons élèves : la sélectivité est de plus en plus forte. Pour autant quel choix peut-on faire à 15 ans ? Les publics les moins en mesure de faire des choix doivent les faire. Le développement de passerelles doit permettre des ré-orientations.

M Roussel souligne que la question est : comment les jeunes s'orientent et non comment on les oriente.

M Bisson (COPIRE) rappelle que la responsabilité des partenaires sociaux au sein de l'ASSEDIC, c'est la pérennité de l'emploi, pas la question de l'insertion professionnelle qui relève du système d'orientation. Il insiste en outre, sur la faible connaissance qu'ont les jeunes des besoins des entreprises. Selon lui, il n'existe pas de lieu de connaissance réelle des entreprises.

M. Massonneau revient sur la question des passerelles pour souligner que cela implique l'acquisition d'un niveau de base ; la qualification, quelle qu'elle soit, est un gage de mobilité professionnelle possible.

Mme Joret explique que dans son secteur l'adaptation des compétences est une problématique centrale : « on recherche des compétences voisines », les compétences « exactes » n'existant pas. La réflexion est partie des salariés et s'est étendue aux jeunes.

Pour une représentante du CESR, le PRDFP doit garantir au plus grand nombre possible d'obtenir la qualification la plus élevée possible ; sans préjugés (notamment pour les femmes). Il doit favoriser la circulation et satisfaire les aspirations.

J-P Dufour insiste sur la nécessaire modularité des formations et souligne que la validation par module interroge fortement le PRDFP. Il rappelle que le lien élévation niveau de qualification/insertion est surtout vrai pour les bas niveaux de qualification.

Mme Millepied : on suit une formation pour trouver un emploi ; mais pour certains aujourd'hui un accompagnement est nécessaire pour se projeter dans un emploi futur, pour valider un projet et lever les obstacles au parcours.

D. Rocherolle (AFPA) revient sur l'accompagnement nécessaire dans un monde professionnel mouvant qui se spécialise de plus en plus. Il faut soutenir et donner du sens au parcours.

M Kessenheimer (Education Nationale) souhaite que le PRDFP identifie et se centre sur les problèmes spécifiques à l'Aquitaine.

Pour Mme Millepied, la Région ne connaît pas de problèmes très spécifiques. En revanche, les acteurs, leur façon de traiter les problèmes sont différents. Il faut donner une réponse régionale à des problèmes généraux. Elle insiste sur le rôle que pourrait jouer la VAE dans le contexte aquitain.

J-P Dufour souligne le rôle du PRDFP : quels objectifs les acteurs régionaux poursuivent-ils ensemble ; quels moyens mobilisent-ils conjointement ? Quelles inflexions donner au système existant ? Quelles actions nouvelles peuvent donner envie de mobiliser davantage de moyens ?

M Bisson souligne que le débat est aussi national : la 1^{ère} réunion quadripartite est lancée.

M Kessenheimer (Ed. Nat) intervient sur les difficultés propres à la VAE. L'EN positionne sur des diplômes très ouverts au regard d'expériences le plus souvent très spécialisées.

L'AFPA témoigne d'une expérience différente sur la VAE au regard des titres du ministère du Travail.

R. Pierron met en exergue les différents modes d'usage de la VAE, et pose à cette occasion la question du rôle parfois paradoxal du niveau V : « j'ai un BTS, je veux un CAP » pour me réorienter. Cela interroge les modes de certification globalement et pas seulement la VAE.

D. Rocherolle (AFPA) explique que le niveau V dans le bâtiment devient effectivement attractif pour les diplômés.

ATELIER 5 – Compte-rendu

Formation et territoire : stratégies et articulations spatiales - Une ambition éducative : territoire et égalité des chances

PREMIERE SEANCE

En ouvrant les travaux, Mme Anne-Marie Cocula et M. François Boulay situent la dimension territoriale parmi les trois grandes entrées des travaux du PRDFP. Mme Cocula souligne l'importance cruciale du maillage du territoire par les moyens d'éducation et de formation ; elle exprime qu'il existe une véritable « urgence territoriale » dans ce domaine.

Un représentant du SNPDEN pose la question des lycées se situant aux confins du territoire régional. En indiquant les risques de concurrence, il prend l'exemple des articulations inter-régionales qu'il est nécessaire de prendre en compte –par exemple une complémentarité Terrasson-Brive– dans le cas de voisinages entre établissements de deux régions limitrophes.

M. Lepel-Cointet (CESR) en appelle au développement des formations de proximité pour lutter contre les enclavements. Il insiste sur le lien entre les moyens de formation et le développement territorial, en reconnaissant la difficulté considérable de tout mettre en oeuvre partout. Pour lui, il faut faciliter la mobilité, ce qui implique d'agir sur les transports, mais aussi de surmonter les difficultés culturelles qui freinent la mobilité.

La Vice-Présidente Anne-Marie Cocula remarque que la relation entre le territoire et la formation n'implique pas seulement de prendre en compte les transports, mais également le logement des jeunes. La politique de la Région en faveur des résidences lycéennes, soulignée par le PPI découlant du précédent PRDF, a sans doute bien répondu aux besoins, mais les problèmes qui se posent dépassent le cadre des établissements et concernent désormais tous les hébergements susceptibles de répondre aux besoins des jeunes suivant des formations de divers statuts.

Un membre du CESR représentant du monde artisanal note la difficulté des approches territoriales. Il fait remarquer qu'en matière de formation, le territoire a un vrai devoir d'existence.

Anne-Marie Cocula estime que la ruralité pose en elle-même des problèmes spécifiques, avec parfois ce que l'on peut ressentir dans certaines zones comme un véritable « vide des formations » qui doit fortement interroger. Un représentant du SNPDEN confirme l'importance de cette question et met en avant quelques exemples de la faiblesse territoriale de l'offre de formation, par exemple l'absence de BTS dans le nord de la Gironde.

Un échange s'établit entre plusieurs intervenants autour de la question, posée par Anne-Marie Cocula, de la relation entre le degré de diversité de l'offre de formation et l'organisation de l'espace. François Boulay note que la prise en compte de cette relation implique aussi, pour l'exercice des compétences partagées qui reviennent aux pouvoirs publics –autorités académiques et Conseil Régional–, de se demander comment prendre en compte les remontées du terrain et la façon dont elles expriment les besoins perçus. Cependant, l'élaboration d'un PRDFP diffère d'une simple juxtaposition des volontés locales.

Que doit-on faire des structures existantes quand elles manquent de public ? Comment définir des stratégies pour les appareils de formation localisés, alors même que leur recrutement et leurs débouchés –par exemple dans le cas des formations « rares » – les inscrivent dans des espaces parfois plus larges que le « pays » ou le « territoire vécu » où ces appareils se situent.

Pour certains, c'est la relation entre le niveau des formations et le territoire qui peut s'avérer délicate. Monsieur Arzagot (CFTC) s'interroge ainsi sur le fait de se demander si l'implantation des BTS est pensée en fonction des besoins des familles ou de ceux des entreprises.

Une représentante de la FSU souligne les difficultés de l'académie en évoquant la comparaison de certains indicateurs territorialisés. Elle prend l'exemple des difficultés aggravées que rencontre un garçon vivant en zone rurale, issu d'un milieu social défavorisé et se trouvant en échec scolaire. A partir des cas de ce type, elle remarque que l'Aquitaine obtient des résultats inférieurs à ceux que l'on peut observer au niveau national et aussi à l'« espérance sociologique » (toute chose égale par ailleurs, un élève obtient dans l'académie un résultat inférieur à celui obtenu dans une autre académie par un élève présentant les mêmes caractéristiques). Parler du territoire, c'est aussi comparer la région à l'ensemble de la France, notamment quant au constat, désormais largement répandu, qui permet de douter de l'efficacité des redoublements.

M. Eric Mortelette (Rectorat/CSAIO) estime que la situation régionale ne va pas de pire en pire. Il rappelle l'action de la MGI et l'engagement pris par M. le Recteur d'académie de « ne laisser personne au bord du chemin ».

Un représentant syndical, membre du CESR, estime que si on pose les difficultés budgétaires en préalable, on ne peut véritablement lutter contre l'échec. Il y a là, selon lui un choix essentiel : soit la réduction des moyens rend les formations de plus en plus résiduelles, soit on donne priorité aux besoins des publics.

Un autre intervenant considère qu'à force de mettre l'accent sur le décrochage, on laisse s'installer un discours stigmatisant globalement l'école. Il s'interroge aussi sur les termes de la relation entre la « demande » et l'« offre » de formation, comme s'il s'agissait des termes d'un marché sans la moindre régulation. La sécurisation des parcours sur le territoire, ce ne peut pas être de garantir d'échapper de façon absolument certaine au chômage, mais d'assurer à ceux qui connaissent le chômage qu'ils pourront rebondir. Des territoires avec des ambitions éducatives : ainsi pourrait s'exprimer une conception véritablement innovante de la relation entre les questions de formation et le développement des territoires. Le PRDFP doit traduire une volonté de mettre des politiques en faveur des transports, du logement... au service de l'amélioration des chances d'accès à la formation de certains publics, même sur des champs aux limites des compétences propres de la collectivité. Mieux penser les mobilités de formation et d'emploi doit être un axe de travail majeur, notamment en optimisant l'utilisation des structures de tout type : le code des marchés ne doit pas servir de prétexte pour s'interdire de permettre aux opérateurs de mieux anticiper les interventions dans des sites qui en ont les capacités –au-delà du moment du seul face à face pédagogique– et donc d'innover véritablement.

Plusieurs participants considèrent que le sempiternel débat sur le « bon niveau » territorial doit trouver sa réponse dans un principe simple : le meilleur niveau est celui qui assure la meilleure transversalité de l'action.

Le Vice-Président Jean-Pierre Dufour rappelle qu'en ce sens, conformément à ce que lui confie la loi, la Région est le bon niveau de la cohérence : par exemple, une communauté de communes peut avoir un projet et c'est à la Région, s'agissant d'initiatives en matière

d'accès à la formation sur le territoire, de montrer sa capacité d'ouverture au partenariat. L'intérêt des initiatives locales, c'est que quand on part du territoire, on perçoit les atouts et pas seulement les handicaps. Plusieurs exemples d'actions –combinant par exemple, de façon transversale, les moyens de la formation professionnelle continue avec ceux du développement durable, de l'aménagement du territoire, du tourisme et des TIC– ont montré que l'on pouvait innover à partir de propositions émanant du territoire, afin de mutualiser les moyens sans distordre la concurrence. Cette capacité d'innovation tendant à rechercher les moyens de combiner plusieurs dimensions d'une réponse à un besoin local de formation (en jouant sur la mobilité des stagiaires, la mobilité des formations, le recours aux TIC, l'individualisation des formations et la possibilité d'hybridation de contenus de spécialités de formation et d'emploi...), peut permettre de dépasser des difficultés considérables, à commencer par celle qui découle du fait que la mobilité forcée est toujours un échec.

La Mission Locale de Périgueux insiste sur l'importance des problèmes posés par la mobilité des jeunes. La question des déplacements est véritablement cruciale et appelle une meilleure cohérence entre toutes les politiques publiques gérant des moyens de transport. Cette exigence de cohérence est évidemment plus grande encore entre les intervenants en matière de gestion des parcours, tout spécialement entre l'Education nationale et ceux qui ont à accueillir les jeunes qui quittent celle-ci : le lien à établir en la matière appelle un véritable « lieu d'aboutage » à concevoir et à développer, dans le cadre par exemple d'un contrat d'objectifs des Missions Locales avec la Région.

Pour M. Eric Mortelette, le lien dont il s'agit doit d'abord s'établir à travers les pratiques, sur le territoire. Missions Locales, CFA, CIO, EPLE... : tous doivent agir ensemble contre le décrochage qui n'est pas seulement scolaire ; cette coordination active est la clé du local.

Un représentant syndical du personnel des lycées professionnels, traitant des mobilités de formation, estime qu'il existe en la matière en enjeu au niveau départemental et qu'il importe de mieux gérer les mouvements. Selon lui, il peut exister une concurrence non innocente des voies de formation ; en particulier, le développement de l'apprentissage ne doit pas se faire au détriment de la voie scolaire. Il est essentiel de rationaliser les choix, d'autant que la Région finance dans les deux cas. La proximité des formations influe fortement sur le choix des familles et joue au moins sur trois aspects : l'accessibilité des formations, l'aménagement du territoire et le type de réponse que permet l'offre en fonction de l'âge des élèves (la mobilité est plus grande à 19-20 ans qu'à 16-17 ans).

Selon un proviseur, il est indispensable que les établissements fonctionnent en réseau et forment un système qui ne doit pas se limiter à une simple juxtaposition. L'offre locale de formation est à réguler avec la participation de ses acteurs.

Un représentant du personnel des lycées professionnels note que l'on ne demande jamais l'avis des personnels ; il souhaite que les réflexions sur l'évolution de l'offre de formation soient conduites avec le concours des équipes concernées dans les établissements.

Madame Anne-Marie Cocula rappelle le souci de gérer les cartes sans fragiliser les établissements. Elle indique que le système permet de sauvegarder des réorientations à l'intérieur du parcours scolaire (par des « passerelles ») et que les évolutions de l'offre se régulent aussi au travers de la gouvernance des établissements.

Un représentant de la CGPME souligne que l'on ne peut organiser l'offre de formation sans les entreprises. Il considère que l'entrée interprofessionnelle pour définir les besoins futurs est essentielle. En même temps, il pense que l'on ne peut globaliser les formations au niveau territorial et qu'il faut avant tout construire du partenariat.

Le proviseur de l'EPLEA de Blanquefort souligne la différence des territoires à prendre en compte selon les voies de formation. Il indique aussi l'existence de l'attractivité du site de formation lui-même.

Un syndicaliste membre du CESR rappelle que la relation entre l'entreprise et la formation est d'abord marquée par l'importance du « signal » du diplôme et du repère qu'il donne pour caractériser le niveau et la spécialité des jeunes formés. La répartition des possibilités de préparer les diplômes et l'évolution de cette répartition sur le territoire constituent une préoccupation majeure, ainsi que l'évolution de l'importance relative des voies de formation, en particulier le glissement de la voie scolaire vers l'apprentissage. La fermeture des BT va par exemple entraîner un déplacement de l'offre.

M. Mortelette estime que la politique rectorale est plus marquée par une logique d'ouvertures que de fermetures. Le proviseur de l'EPLEA de Blanquefort fait état de l'intérêt de la mutualisation de moyens et prend l'exemple du site sur lequel se trouve son établissement partagé avec un EPLE de l'Education nationale. Pour lui, le choix et l'équilibre des voies et des modalités de formation doivent être modulés par niveau, spécialité etc... La question de « la meilleure voie de formation » est trop abstraite et ne peut être dissociée des possibilités de construction des parcours en fonction des combinaisons offertes par la répartition des moyens sur le territoire.

Mme Cocula fait remarquer qu'il existe des articulations spatiales selon les échelles et les moyens.

Un syndicaliste souligne le danger du mythe des TIC conçues comme le moyen de résoudre tous les problèmes.

M. Dufour rappelle que l'usage des TIC n'élimine pas le besoin de relations personnelles. Les outils de formation et les techniques qu'ils utilisent ne doivent pas être indépendants des contextes au sein desquels ils sont mis en œuvre. Les besoins en formation sont caractérisés aujourd'hui par une grande diversité, marquée en particulier par le fait que l'on veut à la fois former des gens de plus en plus spécialisés et en même temps « généralistes ». Le débat sur les usages du multimédia devra être relancé sur les liens qu'il implique aussi avec les mobilités.

M. Pierron, intervenant à la demande de Mme Cocula, note que la réflexion de l'atelier en est arrivée au point où quatre questions ont nettement émergé :

- il n'existe pas de neutralité des techniques et des modes d'organisation des formations ;
- le territoire fait apparaître de fortes modulations des identités professionnelles ;
- ces modulations se déclinent de façon fine selon les niveaux et les spécialités de formation et d'emploi ;
- un véritable « état des lieux » des réalités territoriales de la formation et de l'emploi est indissociable des travaux du PRDFP.

Un syndicaliste représentant l'enseignement professionnel met en garde contre une recherche trop précise et mécanique de l'adéquation entre les formations et les emplois. Il faut absolument éviter de raisonner d'une façon qui entraînerait de limiter l'éventail de l'offre locale en fonction d'un spectre étroit de besoins.

Un proviseur de la Dordogne exprime des attentes vis-à-vis du volontarisme du PRDFP, notamment quant à l'expression d'axes clairs sur la problématique de l'évolution des cartes, en particulier pour éviter une influence trop forte de l'« effet établissement ».

François Boulay rappelle la logique de « compétences partagées » qui s'exerce en la matière et en particulier le fait que l'affectation est de la compétence des IA-DSDEN et non des collectivités territoriales. Il indique que la capacité des lycées, quant à elle, est fixée par la Région, ce qui peut limiter l'amplitude des mouvements d'effectifs.

Une certaine régulation en faveur d'établissements qui seraient « à l'écart » est donc possible, en jouant sur des effets de système permettant d'optimiser les moyens (équipement des lycées, mixité des voies...).

Une conseillère économique et sociale souligne l'insuffisance de l'accès des salariés à la formation. Cette inégalité doit cependant être traitée dans une logique globale, en évitant de trop renvoyer la question de la redistribution des chances après la formation première.

M. Vincent Couderc rappelle le rôle des CFA comme outils de formation sur le territoire et acteurs essentiels de la diversité des dispositifs de formation professionnelle initiale. Comment aborder véritablement une entrée territoriale en partant de la formation ? Pour y parvenir, il préconise une logique de mise en relation des moyens de formation et du développement local, à travers une notion de plate-forme territoriale, en prenant un exemple concret pour illustrer les processus en œuvre.

Dans le même registre, M. Lepel-Cointet, tout en estimant que l'analyse d'un exemple territorial précis serait certainement intéressante, considère qu'il convient de dépasser les seules questions de formation, d'emploi et de relation formation-emploi.

M. François Boulay propose en conclusion un premier résumé des travaux de l'atelier. Il indique tout d'abord que l'angle territorial n'a pas été remis en cause et que son importance a même fait l'objet d'une confirmation. Six questions appellent plus particulièrement des approfondissements :

1°) la **régulation régionale** de l'ensemble des projets locaux (concurrence, harmonisation...) sans pour autant stériliser ceux-ci ;

2°) la gestion de la **mobilité** des différents publics en formation ;

3°) l'optimisation des usagers des **équipements** (lycées, CFA, OF...) ;

4°) les **outillages** à mettre en place pour contribuer au pilotage de l'offre de formation ;

5°) l'interrogation sur le « **bon niveau territorial** » pour traiter les questions de formation ;

6°) la liaison des opérateurs de formation présents sur un même site.

Atelier 6 – Compte-rendu

Gouvernance territoriale de l'emploi et de la formation

PREMIERE SEANCE

Réunion coprésidée par Anne-Marie COCULA et Jean-Pierre DUFOUR, vice-présidents du Conseil Régional d'Aquitaine.

L'objet de cette première réunion de l'atelier n° 6, dont le thème est « La gouvernance territoriale de l'emploi et de la formation », était que chacun puisse exprimer ses remarques, ses attentes et ses propositions.

Tous les participants n'ayant pas complété la fiche de présence, il a été procédé à un compte rendu synthétique par grand thème, reprenant chaque intervention sans en préciser l'auteur.

1°) La coordination des acteurs et des financeurs de la formation professionnelle

- Rappel du rôle de la COPIRE qui réunit les partenaires sociaux et des trois grands outils mis en oeuvre (ASSEDIC, FONGECIF, OPCA) avec un volume de 200 M€ en 2006 concernant 200 000 salariés au total.
- Dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle lancée par l'Etat, une conférence quadripartite (Etat, régions, partenaires sociaux) se tiendra fin avril début mai à la suite du groupe de travail dont les travaux sont en cours. La prise en compte de ces orientations sera possible lors de la seconde réunion de l'atelier fin mai.
- Interrogation de la COPIRE quant à l'intitulé de l'atelier : « s'agit-il de la gouvernance de l'ensemble des acteurs ou de la gouvernance de chacun des acteurs ? »
- Le système actuel est complexe et met en jeu beaucoup de partenaires. De nombreux rapports (Sénat, Conseil économique et social,...) montrent qu'il n'a pas l'efficacité souhaitée. Un pilotage régional doit être mis en place et il peut revenir à la Région.
- L'ensemble du dispositif repose sur plusieurs catégories d'acteurs :
 - les financeurs : Etat, Régions, partenaires sociaux
 - les prestataires : formation initiale, formation continue
 - les prescripteurs : ANPE, missions locales,...
 - les publics : élèves, salariés, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle continue (FPC)
- Une meilleure coordination est attendue par l'ANPE qui porterait sur :
 - les thématiques
 - la mise en oeuvre territoire par territoire
 - le calendrier
- Le Conseil Régional devrait avoir les moyens de regrouper l'ensemble des diagnostics réalisés pour la mise en commun d'un véritable diagnostic partagé.
- L'Aragon a mis en place une véritable coordination des formations des demandeurs d'emploi et de celles des salariés. Un objectif de la gouvernance pourrait être d'ouvrir les formations de salariés aux demandeurs d'emplois.

- Pour la coordination, la CREF existe déjà et ne fonctionne pas. La Région vient de lancer la Commission Régionale d'Animation et de Conseil de la Formation Professionnelle (CRAC – FP). Le plus important c'est le croisement des informations.
- La loi du 13 février 2008 sur l'organisation du service de l'emploi précise que des « conseils régionaux de l'emploi » seront créés et présidés par les préfets de région, avec une possibilité d'expérimentation dans deux régions pour une coprésidence entre le Président du Conseil Régional et le préfet. Elle repositionne les maisons de l'emploi comme lieu de partage des diagnostics.
- Les décrets d'application de cette loi sont toujours attendus, mais elle porte moins sur la formation que sur la nécessité d'accorder les points de vue sur le maillage territorial.
- L'Aquitaine ne dispose pas d'un maillage de maisons de l'emploi sur lesquels s'appuyer.
- La gouvernance est par nature difficile entre une politique publique tournée vers l'emploi (CRA) et des politiques de formation continue pour les salariés (FONGECIF). Par contre, l'analyse des formations des salariés permet de mieux connaître les stratégies globales des entreprises.
- La Région Haute-Normandie a mis en place une gouvernance projet par projet autour des secteurs économiques et des secteurs géographiques, sorte de gouvernance territoriale. Une initiative similaire vient d'être lancée en Dordogne autour de la plateforme des métiers du goût.

2°) La nécessité de la coordination pour les territoires

- Il existe une multiplicité d'acteurs sur les territoires : SPEL, commission emploi-formation du Conseil Régional, maisons de l'emploi, etc... Une plus grande coordination est nécessaire pour plus de clarté ainsi qu'une meilleure information des acteurs locaux sur les différentes actions de formation lancées (en direction des salariés en particulier).
- Sur le terrain, chaque acteur institutionnel semble intervenir en fonction de sa logique propre. Il faut une instance de régulation pour que les logiques sectorielles rencontrent les logiques de territoire.
- Localement, la coordination fonctionne quand elle est assurée par les MFE du conseil régional ; les MFE doivent avoir cette mission

3°) La coordination entre les voies de formation – L'accès à la formation

- Nécessité de renforcer la cohérence entre la formation initiale et la formation continue pour permettre d'ancrer les établissements scolaires dans leur environnement local.
- Nécessité de donner une finalité claire aux diplômes : l'élève et son emploi.
- Nécessité de plus de souplesse permettant d'accéder à tout ou partie d'une formation.
- Effort constant des établissements agricoles pour modulariser les formations et individualiser les parcours autant que possible.

4°) Les territoires comme échelon de projet

- Renforcer la capacité d'expérimentation au niveau local
- Organiser la gouvernance entre un schéma régional et des lieux d'expérimentations locaux

- Dans une logique de projet, on peut imaginer des cofinancements selon deux logiques : soit un fonds que chacun abonde, soit un appel à projets avec une décision de financement et de cofinancement au cas par cas.
- Des lots du marché du Programme régional de formation annuel (PRF) restent parfois sans réponse ou avec une seule proposition : cela conforte la nécessité d'une approche territoriale renforcée.

5°) L'approche sectorielle comme approche indispensable

- Les contrats d'objectifs, prévus par la loi, sont essentiels pour les branches et doivent impérativement être poursuivis.
- La vision anticipatrice des contrats d'objectifs doit être leur principal objectif et l'expression des besoins immédiats peut s'exprimer par la connaissance des acteurs locaux <> Les contrats d'objectifs sont d'abord des outils concrets opérationnels

6°) Evaluation / Logique de projet et de réseau

- L'évaluation peut permettre de réconcilier les logiques territoriales et sectorielles
- L'évaluation peut à l'inverse conduire à « faire du chiffre » et donc à ne se préoccuper que des personnes les plus proches de l'emploi quitte à ne pas assez prendre en compte une partie de la population.
- L'organisation en réseau est moins facile à évaluer mais mieux capable d'agir.
- Les indicateurs et l'évaluation sont indispensables.
- On peut imaginer de constituer le réseau par les outils
- Les entreprises doivent être au cœur de la logique de formation
- Les conditions de l'évaluation doivent être prévues dans le PRDFP pour partager les résultats au même titre que le diagnostic.

7°) Approche par public

- Aujourd'hui la répartition se fait par rapport au statut des publics : bénéficiaires du RMI, allocataires Assedic,... On oublie par là même de nouvelles problématiques comme les salariés à temps partiel qui sont aussi demandeurs de formation.
- Il faut imaginer des dispositifs permettant de faire entrer des demandeurs d'emploi dans les stages des partenaires sociaux et aller au-delà de la catégorisation des publics.
- Peut on imaginer une harmonisation des rémunérations des publics pour permettre des choix qui ne soient pas basés sur le seul statut ?
- Rester attentif aux besoins de promotion sociale des publics
- Evolution du statut du lycéen professionnel (rémunération de la période d'alternance ?) <> Existence de l'apprentissage qui le permet déjà

ATELIER 1 – Compte-rendu

Les conditions de l'accès aux formations : publics, parcours, accompagnement, orientation ?

DEUXIEME SEANCE

INTRODUCTION :

La deuxième séance est introduite par un questionnement émanant des échanges de la première, autour de six grandes problématiques :

- une efficacité de l'orientation pour des publics divers sur de multiples territoires ;
- l'approche territoriale dans la construction de l'offre de formation : entre proximité et mobilité ;
- la formation s'inscrit dans un parcours tout au long de la vie, fait de plusieurs métiers ;
- les difficultés d'accès à la formation pour les plus démunis : une paupérisation en augmentation des jeunes et des adultes ;
- la complexité des systèmes d'orientation et de formation fragilise les acteurs de l'orientation ;
- la nécessité d'un rapprochement entre les besoins économiques et l'orientation vers les offres de formation.

CONSTATS, ECHANGES :

M. ROUAULT (mission locale de Bergerac) : importance de l'accompagnement dans les parcours de formation des jeunes.

Il insiste sur l'importance des actions de formation relevant du « GFE 22 » pour faciliter l'orientation des jeunes en difficulté.

Pour les missions locales, les réponses pour faire face au problème de mobilité des jeunes sont insuffisantes.

Comment développer des relations entre le qualifiant et l'infra-qualifiant (ex : plateforme expérimentale en Dordogne) ?

Il y a un manque de lisibilité des formations accessibles en FOAD.

La notion de parcours nécessite une articulation entre l'Education nationale et la formation professionnelle continue.

Il manque une gestion de la sortie du système scolaire.

M. FALLER proviseur lycée Pape Clément (représentant le SNPDEN) : souligne le foisonnement d'organismes liés à l'orientation.

La mise en cohérence est insuffisamment réalisée.

Il pose le problème majeur de la carte des formations.

Il manque de structure de concertation.

Mme COCULA (Vice Présidente Conseil Régional) affirme le besoin de chef d'orchestre.

Le Conseil régional peut-il être le pilote à travers la mise en place du projet Aquitaine Cap Métiers (projet Irom du CPER) ?

M. LESSAVOUREY (SNETAA) pose la question du manque de moyens de transport d'un département à l'autre.

Le manque de ligne de bus est un vrai problème pour certains établissements.

Il existe une vraie difficulté d'accès à pour l'ensemble des formations professionnelles.

Jean-Jacques CORSAN (Conseiller Régional) s'interroge sur le rôle de la Région face à un engagement financier de plus en plus fort.

Mme COCULA pose la question de la cohérence du financement d'équipements de plus en plus nombreux par la Région, confronté à des suppressions de postes dans les établissements.

M. JAMME (DRAF service formation) souligne l'importance d'un maillage territorial des formations pour ne pas pénaliser les plus démunis.

Sur la notion de parcours professionnel il est important d'assurer l'aller-retour emploi-formation.

Il existe une volonté du ministère de l'Agriculture de ne pas se désengager de la formation professionnelle et de partager cette compétence avec le Conseil régional

M. BORDES (FSU Aquitaine) : la logique comptable de l'Etat nuit à l'orientation

Il y a beaucoup de manques dans la carte de formation, il faut revoir le maillage des formations sur les territoires

Il est important de désenclaver les lieux de formation.

Le PRDFP peut-il servir à combler ces manques ?

Il pose la question de l'entrée métier : il faut d'autres entrées que le métier

Mme AUBOURG (UIMM Adour) : Il est important de trouver l'articulation entre les besoins économiques et la réalité des publics.

Les salons sont importants pour faire connaître au public les métiers.

M. BENONY : importance du partenariat avec les branches professionnelles.

Les OPCA font du tutorat avec des possibilités de financement, mais il faut mieux outiller les tuteurs.

M. POLGE (UROFA) précise la réflexion menée par les têtes de réseaux sur la découverte des métiers.

L'exemple des plates formes est intéressant ; il amène les gens à mieux travailler ensemble.

Le Conseil Régional a une vraie légitimité de pilotage et d'animation. La démultiplication d'actions de découverte des métiers sur les territoires est une nouvelle approche intéressante (exemple de l'action aéronautique) pour des publics moins mobiles.

M. DUPON-LAHITTE (CESR) : la question de la mobilité reste incontournable ; la découverte des métiers ne suffit pas. Il faut des moyens matériels, un accompagnement, un soutien psychologique. L'exemple du compagnonnage est intéressant car il prend en compte l'accompagnement et l'hébergement.

Il est important d'avoir une bonne vision des publics pour apporter des réponses claires.

Mme FALL (CESR) : pour aller vers une logique formation-emploi, il est important de sécuriser sur le plan financier.

L'orientation nécessite des conditions de connaissance pour intégrer les informations : comment aider les publics les plus fragiles à acquérir cette possibilité ? Enjeu important pour ne pas favoriser une sélection du public par niveau.

M. MILLE -BARBE (CESR) : ce public fragile se trouve dans les actions dites du « GFE 22 ». Cela pose, au-delà du PRDFP, le problème de l'accompagnement de ces personnes les plus fragiles.

M. ROUAULT (mission locale Bergerac) : le problème des ruptures de parcours doit être pris en compte.

Le système de rémunération fait obstacle à l'accès aux formations.

Il manque de souplesse quant aux possibilités de retour en formation.

M. CORSAN : comment motiver les jeunes demandeur d'emploi pour les amener en formation ?

Mme PRIN-LOMBARDO (centre de formation professionnelle Bordeaux Nord) : il est constaté un manque de sensibilisation à la réalité des métiers. Il faut en amont de la formation une meilleure collaboration sur la réalité des métiers : la découverte des métiers doit être abordée en amont du choix de formation.

L'information aujourd'hui faite par le prescripteur est trop parcellaire.

M. MILLE -BARBE : la demande du jeune est de trouver rapidement un emploi.

Il faut une approche globale et intégrée (exemple de l'aéronautique) qui va de la découverte à la formation aux métiers

Le pilotage par la Région est essentiel ;

Mme MAILLARD (Conseil Régional) : le travail sur l'orientation est important en amont de tout travail sur les habiletés

M. BARRIERE (AFPA) : l'afpa a développé l'évaluation sur les pré requis pour sécuriser les parcours. Il est important d'articuler les aspects motivation et la réalité des métiers.

L'afpa par sa logique de services intégrés vise une sécurisation des parcours.

La sécurisation des parcours va au-delà du champ des apprentissages.

M. LESSAVOUREY (SNETAA) : importance du lien formation-métier.

La formation initiale forme pour un métier ou un groupe de métiers et non pour un emploi.

La formation professionnelle forme plus vers un métier ET un emploi

C'est une différence d'approche entre l'Education nationale et le Conseil régional.

Elle pose également la question des circuits vers des formations alors que les réalités économiques ne cessent de changer.

Mme AUBOURG (UIMM Adour) : il n'y a pas d'ambiguïté entre formation à un emploi ou à un métier, mais bien une complémentarité.

Il faut développer le dialogue entre les différents professionnels.

M. PIERRON (Conseil régional) : comment prendre en compte les zones d'incertitudes entre emploi et métier ? Il est nécessaire d'outiller plus largement le public.

M. POLGE : souligne l'initiative de la Région à travers le règlement sur la mobilité internationale, qui s'inscrit dans une démarche de développement de la compétence sociale et de la mobilité pour une plus grande opportunité d'emploi.

Mme MAILLARD : l'exemple de l'action aéronautique a aussi ouvert vers les métiers de l'industrie ; cela pose la question de la mobilité entre les branches professionnelles

M. DE-BRUGIERE (Conseil régional) : la région a un rôle de mise en cohérence.

Il faut impliquer les employeurs sur les questions de l'orientation.

Il faut faire ouvrir les portes des entreprises.

Il faut favoriser les évolutions culturelles des professionnels.

M. BORDES (FSU Aquitaine) : l'orientation vers les métiers est aussi liée au niveau des salaires.

M LESSAVOUREY : quelle place la formation initiale sous statut scolaire a-t-elle dans le PRDFP ?

Comment avoir véritablement une approche sur les trois voies de formation ?

M. MORTELETTE : (rectorat) : la question de l'orientation s'inscrit dans un contexte compliqué.

Le Conseil régional a une compétence stratégique mais la compétence opérationnelle reste du ressort de l'Education nationale.

Elle concerne tous les enseignants.

Les CIO assurent des permanences, accueillent tous les publics au-delà des scolaires, construisent des partenariats. Ils sont dans une approche de compétence partagée.

Mme COCULA : une complexité à laquelle s'ajoute des budgets contraints.

La compétence de la Région dans le domaine de l'orientation est capitale.

Il y a un besoin de cohérence et de concertation en prenant en compte tous les publics et tous les territoires.

La volonté du Conseil régional est d'être un chef d'orchestre sans pour autant tout vouloir contrôler.

Sa démarche s'inscrit dans un souci de communiquer, de représenter, de tenir compte des fragilités pour accompagner ensemble.

M. POLGE : il y a un réel manque de concertation entre les formateurs (formation continue) et les enseignants. Il n'y a pas de liens entre l'enseignement et les formations.

Il n'y a pas de rencontres et les jeunes se retrouvent seuls dans un univers étanche.

M. CORSAN : la question de la mobilité doit être prise en compte avec l'aménagement du territoire. Il est important de ne pas vider les territoires.

M. DUPONT LAHITTE : la mobilité ne doit pas s'opposer aux territoires. C'est un élément de l'accompagnement, tout en l'inscrivant dans les territoires.

Mme OLLIVIER (Conseil général 33) : la sécurisation des parcours est important.

70% du Fonds d'aide aux jeunes en Gironde est pour l'accès à la formation : déplacement, nourriture, avance sur rémunération...

Il faut trouver une complémentarité entre les départements et la Région sur cet accompagnement social à la formation.

M. DELAYRE (IRTS Aquitaine) : il est important d'avoir un chef d'orchestre sur cette question de la précarité dans l'accompagnement de la formation.

Se pose la question de tous ceux qui ne peuvent pas entrer en formation du fait de la faiblesse des acquis de base.

Problème de la prise en compte de la discrimination dans le soutien à l'accès aux formations :

- surqualification dans l'accès aux formations de niveaux V ;
- préparations aux entrées en formations ;
- développement des outils pour se former.

Comment créer les conditions de régulation entre les établissements ?

PROPOSITIONS

- soutenir l'accès au permis de conduire pour développer la mobilité en zone rurale ;
- développer la FOAD comme service à l'accès à la formation pour les moins mobiles ;
- renforcer l'accompagnement pédagogique dans l'accès aux formations en FOAD ;
- développer les liens entre l'infra-qualifiant et le qualifiant en développant des actions comme la plate forme des métiers du goût ;
- développer des outils liés aux possibilités de déplacement des jeunes ;
- créer une articulation avec l'Education nationale pour une meilleure gestion de la sortie du système scolaire ;

- -développer des initiatives communes Education nationale/ Conseil régional pour une mieux valoriser les formations et plus particulièrement les formation professionnelles ;
- aller vers une notion de service public régional de la formation professionnelle ;
- aller plus loin dans le tutorat en référence à ce qui se fait dans l'apprentissage ;
- développer des partenariats avec les chambres consulaires ;
- reconnaître le rôle de tuteur ;
- Aquitaine Cap Métiers doit avoir une mission d'apport de compétences pour les établissements ;
- Aquitaine Cap Métiers doit savoir partir des besoins économiques de la région ;
- développer l'accompagnement et professionnaliser l'accueil des familles ;
- construire un réseau pour un meilleur partage des informations ;
- développer les modules de découverte des métiers ;

- mutualiser les outils des lycées pour d'autres acteurs de la formation ;
- apporter une réponse matérielle aux besoins de restauration et d'hébergement durant le parcours de formation ;
- développer des outils pour les formateurs sur la transmission des informations ;
- revoir les outils sur les savoirs de bases ;
- développer des outils de développement de compétences sociales ;
- favoriser l'articulation entre les « petits boulots » et la reprise de formation ;
- développer les collaborations avec les branches professionnelles ;
- renforcer les collaborations entre l'ANPE et la Région sur les aptitudes aux métiers ;
- développer la logique des habiletés ;
- développer des formations avec un tronc commun et des spécificités par secteur.

ATELIER 2 – Compte-rendu

Sécurisation des parcours, formation tout au long de la vie et lutte contre les décrochages.

DEUXIEME SEANCE

La séance est présidée par Jean-Pierre Dufour et animée par Thierry Cagnon.

Le Président J-P. Dufour ouvre la séance en rappelant qu'une grille de réflexion est proposée à chaque participant, déterminée à partir des principaux points abordés lors de la première réunion de l'atelier. Les débats porteront sur ces thèmes.

Décrochage

Dans un contexte de suppression de postes dans les établissements scolaires, il est de plus en plus difficile de lutter efficacement contre l'illettrisme et le décrochage. Les élèves sont trop nombreux par classe, et il devient complexe de faire vivre les dispositifs de veille.

Existait-il déjà des cellules de veille de décrochage saisies par des proviseurs et où les problèmes pourraient ensuite être traités par les travailleurs sociaux ?

Ce dispositif existe déjà, il faut observer et formaliser les expérimentations déjà existantes et prévoir un pilotage plus appuyé.

Le constat est fait qu'un grand nombre de jeunes a décroché cette année.

Quelques hypothèses sont avancées : les élèves sont de plus en plus jeunes au lycée professionnel car le redoublement est devenu moins fréquent. Les absences sont de plus en plus fréquentes. Comment gérer l'errance ? On constate peu d'appétence scolaire, les familles ont de plus en plus de mal à suivre la scolarité de leurs enfants qui, par ailleurs, ne trouvent pas de sens à l'école. Cette errance pourrait s'atténuer si l'on prévoyait des stages un peu plus approfondis que les stages d'observation de 3^{ème}, avec un partenariat avec l'extérieur. Il ne faut pas négliger le « coaching », avec une personne référente qui « attache ».

Il y a quelques années, les comités d'environnement sociaux jouaient bien leur rôle en matière de prévention de décrochage. Il est dommage que ces structures aient disparu.

Mobilité

La sécurisation de l'individu au sein de son parcours doit se faire à travers des aides indirectes notamment pour sa mobilité.

Il faut articuler deux pistes d'action souvent présentées sous la forme d'une alternative : mieux mailler le territoire pour répondre aux besoins des moins formés qui sont les moins mobiles ou faciliter leur mobilité en créant les conditions d'accueil sur le territoire.

La mobilité doit-elle aussi se poser pour les jeunes en formation initiale ? Les internats peuvent être une réponse à cette question même si la Région n'a pas d'autorité en matière de personnels de surveillance.

Favoriser la découverte des métiers et leurs contraintes.

Il manque, dans le système d'orientation, un temps de découverte laissé au jeune pour découvrir le monde.

On mesure le désarroi des familles et la difficulté des systèmes d'orientation quand on constate que de plus en plus de familles font appel à un « coach »...

La plate forme de vocation est un outil intéressant pour sécuriser un projet et rassurer un jeune qui perçoit qu'il a de l'habileté. La difficulté reste pour les jeunes qui n'ont pas passé avec succès le test de l'habileté. Plus généralement, il faut s'interroger sur tous ceux qui sont hors des dispositifs de formation continue.

Les entreprises déclarent, dans les contrats d'objectifs, ne pas trouver de main d'œuvre et les organismes de formation s'étonnent parfois de ne pas avoir de « clients ». La baisse du chômage va mettre de plus en plus en lumière ceux qui restent sur la marge.

Lutte contre l'exclusion.

Il faut faire en sorte que les publics qui cumulent les handicaps puissent mieux accéder au PRF et que leur situation soit traitée dans le PRDFP.

De l'accès de la formation à l'accès à l'emploi, la question des étapes de parcours se pose de façon de plus en plus cruciale.

Il est intéressant d'apprécier les habiletés dans l'objectif de la qualification, mais les étapes successives qui mènent à la qualification, doivent être respectées (frein à la mobilité ; valorisation de soi ; fixer des objectifs réalistes...). Dans ce cadre, il faudrait peut-être configurer l'offre sur des modules plus courts, plus ciblés. Ces offres doivent être ouvertes largement à des actions territoriales adaptées à des publics mixtes bénéficiaires de minima sociaux en fonction des opportunités d'emplois sur le territoire.

Le secteur de la propreté est a priori un secteur d'insertion facile. Mais les tâches et les contraintes se complexifient, les horaires sont décalés, les exigences techniques augmentent. L'illettrisme est un frein à une bonne adaptation à ces postes. La branche tente d'y pallier. Ce constat est repris dans d'autres secteurs d'activités où le niveau de compétences n'est pas a priori élevé (chauffeur, livreur, déménageur...).

Les exigences portent de plus en plus sur le savoir-être ; peut-il exister des modules à ce niveau ?

Le savoir-être peut être transmis à l'occasion de stages, de moments d'apprentissage accompagnés par des « tutorants ».

En établissement scolaire, le savoir-être est appris aux élèves à travers des codes sociaux qui dans de nombreux cas ne sont pas connus.

Dans ce cadre, il faut être attentif à l'image que l'établissement peut véhiculer auprès du jeune afin que celui-ci qu'il intègre plus facilement les différents codes à acquérir.

La formation suivie et le métier envisagé.

Si des formations n'aboutissent pas toujours au métier souhaité elles ont au moins le mérite de travailler sur le savoir-être, l'obtention d'un statut ...etc.

Les projets doivent être sécurisés, à travers les actions du « GFE 22 » qui les valident. Une meilleure coordination doit se mettre en place avec l'Education nationale pour établir des passerelles entre parcours du jeune scolarisé et parcours du demandeur d'emploi.

Les représentants des métiers de la propreté, précisent que dans les référentiels de compétences de CQP, une part importante est laissée au savoir-être pour faciliter l'employabilité. Par ailleurs, on tente de limiter le turn over pour offrir des carrières vers d'autres services.

Une dichotomie forte peut exister entre les entreprises et leur environnement. Les entreprises ont parfois des difficultés à mettre en place le tutorat ; il ne faut pas demander à l'entreprise plus que ce qu'elle est capable de donner . Mais il faut qu'elle soit au cœur de l'indicateur de réussite.

Un chef d'établissement scolaire fait remarquer que même si l'entreprise ne peut pas tout faire, elle reste un interlocuteur incontournable. Les lycées ont fait des efforts pour établir des contacts et mettre au service des jeunes les compétences de l'entreprise.

La sécurisation des parcours doit se faire du point de vue des publics. Si on est proche des besoins de l'entreprise on a plus de chances de sécuriser les parcours.

ATELIER 3 – Compte-rendu

Développement économique et formation : nouveaux métiers

DEUXIEME SEANCE

Les travaux du groupe ont été présidés par **Jean-Pierre Dufour**.

Après un retour sur la synthèse des constats opérés lors de la première séance de l'atelier(1), les travaux ont été essentiellement centrés sur deux axes :

- Faut-il un observatoire des nouveaux métiers ? (2)
- Quelles actions à prévoir (3).

1) Synthèse des constats :

Le développement économique repose de plus en plus sur le capital humain et de moins en moins sur le capital physique. La formation est stratégique. Elle ne peut pas être limitée aux temps de formation initiale ou de recherche d'emploi.

La compétence du Conseil Régional, principalement centrée sur la qualification professionnelle et l'accès à l'emploi, peut-elle s'ouvrir à l'accompagnement de l'innovation financée par ailleurs au titre du développement économique ? Quels sont les arguments pour une réponse positive ou et négative à cette question ?

Par définition, les nouveaux métiers n'existent pas, et les formations seront pilotes, le plus souvent intégrées dans des entreprises innovantes. Le financement devra compenser la productivité limitée d'un salarié en acquisition de compétences (compensation salariale), l'immobilisation de l'outil de production et l'intervention d'un senior, d'un tuteur ou d'un formateur.

En préliminaire, il faut exclure des nouveaux métiers les métiers traditionnels et ceux qui se pratiquent dans les secteurs en tension, les uns et les autres devant être traités par d'autres groupes de travail.

2) Faut-il un observatoire des nouveaux métiers ?

Madame Schumacher (Fédération Régionale des Travaux Publics) indique que chaque fédération a des observatoires permettant d'avoir une vision des évolutions de métiers, d'emplois et d'émergence de nouvelles compétences.

Par ailleurs, les pôles de compétitivité sont attentifs à ces questions et notamment celui du bâtiment.

Cette observation est confortée par plusieurs participants (CRCI et Observatoire du multimédia, Chambre de métiers..).

Par contre, ces observatoires ne travaillent pas ensemble et sur cette thématique, ne faudrait pas il créer un groupe de travail permettant de mutualiser l'information ?

La possibilité de confier cette mission à Innovalis (Agence Régionale de l'Innovation soutenue par l'Etat, la Région et l'Europe) est évoquée. Il pourrait y avoir un lien avec les pôles de compétitivité.

3) Quelles actions à prévoir ?

Il y a, par construction, une différence entre les formations initiales et continues en termes de réactivité aux évolutions des besoins.

Toutefois, même la formation professionnelle a des temps de réactivité longs par rapport à l'innovation.

Définir les besoins implique de les connaître.

Sur les projets innovants, notamment en matière technologique, il est évoqué l'idée de financer des formations expérimentales.

Leur financement pourrait servir à l'amorçage d'entreprise (lien entre recherche, transfert et formation) ou à l'accélération de l'innovation (le Pôle économique finance les dépenses de R & D et transfert, la Formation professionnelle, les prototypes de formation).

La Fédération des Travaux Publics se montre intéressée. Une innovation comme le bitume vert illustre le lien entre l'émergence de nouveaux produits ou procédés et les besoins en formation qui en découlent.

L'Aract indique qu'elle a déjà rencontré cette problématique dans des entreprises.

Jean Pierre Dufour illustre le propos en parlant d'élasticité différentielle entre le temps de la formation et de l'économie (apologue du caillou et de l'eau) . Il peut y avoir une réflexion autour de ce thème.

Il souhaiterait aussi que les entreprises de formation innovent et fassent de la R & D en formation professionnelle.

L'idée d'un incubateur thématique sur l'innovation est évoquée (exemple : les enjeux du développement durable). La formation et la R & D sont proches quand le marché n'est pas encore solvable. Il y a besoin de financements publics notamment *ante* création.

Les participants dans leur ensemble estiment que les nouveaux métiers procèdent très majoritairement des évolutions de métiers existants, pour l'exercice desquels de nouvelles compétences sont requises, souvent très pointues.

Un rapprochement permanent entre les services et les personnes travaillant sur l'innovation et sur la formation apparaît important à mettre en place.

ATELIER 4 – Compte-rendu

Développement de la qualification et attractivité de l'emploi

DEUXIEME SEANCE

Les travaux de la séance 2 de l'atelier n°4 ont suivi la grille qui avait été préparée à partir de la réunion de la séance 1 (11/03/08).

En raison d'un empêchement de dernière minute du Vice-Président Jean-Pierre Dufour, la séance a été animée par Robert Pierron.

Le présent compte rendu appelle par ailleurs une remarque générale : les échanges ont souvent autant porté sur des questions de publics et de parcours (relevant plutôt des champs des ateliers 1 et 2). Les participants ont, en effet, dans leur grande majorité, considéré que les deux termes du titre de l'atelier impliquaient que l'on envisage la question de l'attractivité des emplois sous un angle impliquant en même temps les modalités des formations susceptibles de conduire les différents publics à l'exercice de ces emplois.

De même, le groupe n'a pas forcément souhaité débattre avec la même intensité de toutes les questions proposées dans la grille déduite de la première réunion, ce que reflète le présent compte rendu. Par commodité, tout ce qui suit reprend cependant les quatre grandes parties de cette grille avec un regroupement des points 3 et 4, traités quant à eux plus brièvement.

Un échange liminaire a eu lieu sur la double question de la portée et des contours du PRDFP à partir de deux interrogations de **Dominique BISSON** au titre de la **COPIRE** :

- d'une part, il a indiqué que la proposition d' « articuler l'action des financeurs » sous l'égide du CCRAFP figurant au titre 4 de la proposition de grille d'animation de la séance ne rencontrait pas l'assentiment des partenaires sociaux ;
- d'autre part, il s'est demandé si les travaux du PRDFP devaient légitimement porter sur des dispositifs non financés par la Région.

Robert Pierron a dit qu'il prenait acte du premier point sans le commenter. Concernant le second, il a rappelé que la loi du 13 août 2004 parle bien de « cohérence » de l'ensemble des formations professionnelles. C'est bien le principe de cette mise en cohérence d'ensemble qui définit le PRDFP, dont les contours ne sont pas limités par les compétences de la Région –« partagées » ou non avec l'Etat et les partenaires sociaux– sur les différentes modalités des formations professionnelles (tous niveaux, toutes voies, tous publics, tous types d'activités...). Il s'agit bien d'une démarche de cadrage d'ensemble qui incombe à la Région, comme dans le cas du SRDE (développement économique) et du SRADDT (aménagement du territoire). Certes, cette démarche n'a pas un caractère prescriptif –ce que demande par ailleurs l'Association des Régions de France– mais elle a valeur de référence d'ensemble pour de nombreux actes de la collectivité (cf. visas d' un grand nombre de délibérations préparées par la Direction de l'Education et la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage, qui font référence au PRDF 2001-2006, voté le 19 juin 2001 et prorogé le 18 décembre 2006, en l'attente du nouveau PRDFP) et constitue par ailleurs un élément stratégique pour d' autres acteurs qui s' y réfèrent (services de l'Etat, partenaires sociaux...).

1. L'attractivité de l'emploi

Les rôles respectifs de la COPIRE et de l'UNEDIC ont été rappelés.

En particulier, quant à l'emploi, les représentants des ASSEDIC ont rappelé leur mission d'accompagnement (cf. PARE) et le critère premier de l'efficacité des actions : permettre aux bénéficiaires de retrouver un emploi.

Différents intervenants ont fait référence aux risques de concurrence entre secteurs sur un certain nombre de métiers dits « en tension » (par référence au rapport entre les offres et les demandes).

En même temps, ont été soulevés deux types de difficultés :

- dans les processus de mobilité professionnelle, les freins tenant à ce que certains appellent le niveau d' « adhésion à l'emploi » ;
- dans les cursus de formation initiale, un « effet de genre » tendant à enfermer trop rapidement les jeunes filles dans un nombre limité de filières, nettement « sexuées », ce phénomène n'étant par ailleurs pas vraiment compensé par la FPC.

Le lien entre l'attractivité et les degrés de mobilité possibles a été également mis en évidence, à travers quatre types de considérations :

1°) Quels degrés d'évolution professionnelle sont-ils possibles à partir des savoirs acquis dans une première formation et/ou une première expérience d'emploi ? Quelles potentialités d'évolution (cf. point 4°) sont-elles concevables à partir de cette première étape ?

2°) Les dispositifs porteurs de chances de mobilité (VAE, CIF...) sont-ils suffisamment visibles et lisibles ?

3°) Comment prendre en compte les inégalités géographiques des chances d'évoluer ? Celles-ci n'accroissent-elles pas très fortement les possibilités de changement de métier ?

4°) Enfin, l'exercice durable de tous les métiers n'exige-t-il pas, aujourd'hui, une base suffisante de connaissances élémentaires ?

Jean-Claude Buchet (ASSEDIC) remarque la prégnance de changements lourds.

Philippe Gasnier (C.O.S.M.O.S) et **Olivier Chabaud (CFDT)** expriment une interrogation méthodologique quant au thème de l'atelier. En particulier, ils pointent l'ambiguïté des termes « emploi » et « métier » qui ne renvoient ni aux mêmes réalités ni aux mêmes représentations.

Pour Philippe Gasnier, le choix des personnes est d'abord guidé par ce qu'il appelle une « adhésion à l'activité ».

Olivier Chabaud, de son côté, considère que l'on ne dit pas la même chose selon que l'on parle d' « attractivité » (notion avant tout psychologique renvoyant à l'individu) et de « tension » (phénomène mesurable par des indicateurs statistiques). Il lui apparaît que les

ASSEDIC et l'ANPE ont par ailleurs des approches légèrement différentes de ces phénomènes.

Robert Pierron fait remarquer qu'à ce stade, pour les travaux du PRDFP, il est essentiel de bien distinguer :

- d'une part, les effets de tensions conjoncturelles fortes ;
- d'autre part, ceux –pas forcément tous mesurables en instantané– découlant d'évolutions économiques structurelles et bien entendu de la démographie des professions.

Pour construire le PRDFP, on ne saurait cependant se limiter à l'idée –globalement pertinente, mais à nuancer selon les métiers, les formations, les secteurs, les publics, les territoires...– que la FPC joue seulement sur les ajustements conjoncturels (en répondant aux tensions du marché du travail et aux difficultés des personnes), tandis que les formations professionnelles initiales permettraient complètement de traiter les problèmes de long terme. La nécessité de la reconstruction – ou de la construction - d'une identité professionnelle pour les gens qui n'ont pas est certes mesurée à un moment donné (par le « repérage »), mais elle n'a pas qu'une portée « conjoncturelle » puisqu'il s'agit bien de remettre quelqu'un « à flot » avec un investissement formation aussi – voire plus – décisif dans la durée qu'aurait dû l'être un investissement formation initial.

Plusieurs intervenants font remarquer le lien entre les choix professionnels et les parcours possibles. Sont ainsi évoquées les représentations des métiers à partir des contenus des formations de base, l'organisation des périodes de professionnalisation dans les formations, les conditions de transférabilité des savoirs acquis (« portabilité » du DIF).

L'attractivité des métiers ne se décrète pas. Elle découle d'informations sur les réalités qui obéissent à des logiques de construction et de déconstruction ; il est essentiel de parvenir à des présentations qui ne soient pas seulement promotionnelles, mais permettent des choix en toute connaissance de cause et pas seulement en agissant sur les « images ».

Certains soulignent à quel point il est important de favoriser l'information sur les métiers qui correspondent à des emplois offerts.

Bernard Massonneau (UROFA), remarque que le débat sur l'attractivité ne doit pas masquer une réalité économique et sociale élémentaire : la nécessité de travailler. Pour lui, l'attractivité est un constat *a posteriori*, qui réside dans le fait d'occuper un emploi attractif.

Yves Lesavourey (SNETAA) souligne le lien étroit entre formation et métier, en faisant remarquer l'importance majeure de la qualité de la primo-formation. Il étaye son propos en prenant des exemples opposés, y compris en termes de rapport des effectifs de garçons et de filles dans les formations :

- les BEP du secteur de la vente sont nombreux et attractifs, mais les débouchés et les trajectoires professionnelles incitent à la prudence ;
- les formations industrielles, comme celles aux techniques d'usinage ou la papeterie sont rares et peu attractives, mais elles offrent de véritables perspectives.

Un bref débat général s'instaure alors, où sont rapidement évoquées des positions diverses sur les fonctions remplies par les formations professionnelles initiales à temps plein, niveaux supérieurs (III et plus) compris. La question sur les chances de mobilité ascendante selon la voie initiale empruntée est abordée.

Robert Pierron fait remarquer que ces questions –en regard desquelles toutes les opinions sont respectables– gagneraient beaucoup à s'appuyer, non sur des enquêtes sur l'insertion peu après la sortie de formation, mais sur des enquêtes longitudinales, du type des enquêtes « Génération » du Céreq. Il indique aussi que les différentes voies de formation dans une spécialité donnée ne sont pas « additives » et « en concurrence », mais complémentaires dans la construction des parcours. La volonté de développer l'apprentissage dans les domaines où il apporte une amélioration des possibilités de formation et d'insertion est un choix pragmatique et non idéologique. Il n'y a pas de choix d'un « tout apprentissage » et par ailleurs le terme de « diplôme par l'apprentissage » est juridiquement faux car il correspond à une notion qui n'existe pas : le diplôme est de même, quel que soit le mode de préparation. Enfin, le développement de l'apprentissage, voire même de certaines formations destinées aux jeunes en difficultés, a, selon certaines observations récentes, pour effet de restaurer chez eux l'envie d'apprendre et de les conduire à souhaiter revenir dans une formation initiale à temps plein. Ces questions peuvent paraître éloignées des thèmes précis de l'atelier, mais ils en constituent en réalité une composante forte, dans la mesure où les problèmes d'accès à la qualification et d'attractivité de l'emploi sont étroitement reliés aux conditions dans lesquels s'effectuent les formations, singulièrement à travers la diversité des parcours des jeunes entre la fin de la scolarité obligatoire (16 ans) et l'entrée dans le droit à la FPC des adultes (après 25 ans, ou auparavant dans le cadre d'un emploi).

Jean-René Garcia (Fédération ADMR des Landes) revient sur la notion de « changement des métiers » et s'interroge sur le fait de savoir de quoi on parle en la matière. Il souligne aussi les problèmes rencontrés pour l'accès à la formation des personnes du secteur de l'aide à domicile.

Christian Guérin (CGT) exprime une inquiétude sur l'orientation des jeunes, en exprimant trois préoccupations :

- le risque des orientations trop précoces ;
- la difficulté de l'aide au choix, ce qui implique d'affirmer que l'orientation est une discipline à part entière ;
- la question des réorientations après un échec.

Selon **Alain Chartier (SNPDEN)**, l'orientation est une discipline à part entière, ce que confirme la création des options de découverte professionnelle de trois heures ou six heures (ODP3 et ODP6), facultatives ou obligatoires, dans les collèges ou dans les lycées. Il constate que, dans leur majorité, les élèves des lycées professionnels sont entrés dans ces établissements par défaut. L'existence d'un projet professionnel précis derrière l'orientation scolaire n'est le fait que d'une minorité, les autres élèves se trouvant en fait de plus en plus en difficulté, avec des risques croissants de décrochage.

Enfin, pour Alain Chartier, les représentations des métiers n'ont rien à voir avec l'attractivité des emplois.

France Coudenège (ARDIR) fait remarquer que le choix de l'apprentissage est plus motivé par la perspective de la rémunération que par le choix du métier. Elle salue l'initiative de l'organisation des épreuves de sélection régionale des « Olympiades des métiers » qui lui paraissent assurer une véritable promotion des contenus.

Patrick Bénony (OPCAPL) rappelle que, pour les salariés, la formation continue constitue d'abord un moyen de maintenir leur employabilité. Le DIF transférable est un outil intéressant, mais son utilisation pose la question du choix et donc de l'orientation des salariés. La formation n'est pas faite que pour lutter contre le chômage constaté : elle doit permettre une anticipation permettant de se prémunir contre le risque du chômage.

Patrick Bénony rappelle aussi les trois plans que distinguent les études nationales :

- la formation en entreprises à travers les plans de formation ;
- les missions d'accompagnement des OPCA ;
- la gestion des besoins individuels (mesurés par exemple au niveau régional).

Pour lui, l'accord sur la formation tout au long de la vie implique une réflexion sur l'information elle-même tout au long de la vie et une cohérence des choix en matière de formation initiale et de formation professionnelle continue.

Robert Pierron remarque que c'est bien là le cœur de la construction du PRDFP en même temps que le fondement de la volonté, inscrite au contrat de projets et donc validée par l'Etat, de mettre en place une agence régionale de l'orientation - Aquitaine Cap Métiers - et capable d'informer sur les formations et les métiers, en valorisant les initiatives des acteurs et des professionnels. Revenant sur le thème de l'information des salariés, il indique aussi que les évolutions professionnelles impliquent pour chacun d'être conseillé et porté pour effectuer des choix stratégiques essentiels, par exemple par un « recentrage » ou une « diversification » de ses compétences.

Plusieurs intervenants notent que le traitement de ces questions éclaire les inégalités d'accès aux formations et que celles-ci sont étroitement liées aux inégalités d'accès aux informations. Pour réfléchir de façon plus précise, il faudrait relire les études confiées à plusieurs cabinets dans le contexte de l'accord national interprofessionnel (ANI) et notamment travailler sur des données chiffrées permettant de quantifier les différents types de situations observées.

Les représentants du CESR indiquent que le rapport sur les temps sociaux, réalisé par l'assemblée socio-professionnelle régionale, pourrait aussi apporter des éclairages intéressants aux travaux du PRDFP.

Robert Pierron propose de clore le premier point de la grille thématique élaboré à la suite de la réunion précédente. Même si le temps potentiellement imparti à la suite des travaux est inférieur, il convient d'aborder les autres questions prévues, tout en ne regrettant pas la diversité des angles d'approche et des apports de cette première partie de réunion. Il retient de celle-ci, pour sa part, la confirmation de la nécessaire clarification, dans le PRDFP de la multiplicité des fonctions économiques et sociales que remplissent les différents types de formations professionnelles, y compris en regard des choix de métiers et d'attractivité de l'emploi.

2. La GPEC et la visibilité sur les métiers

La discussion sur la GPEC commence par le constat de l'intérêt de la lettre « P » dans ce sigle. Plusieurs intervenants font remarquer qu'une notion « prévisionnelle » implique la capacité de faire converger un grand nombre d'informations.

Les représentants de secteurs comme l'animation ou les services de l'aide à domicile –qui ont le point commun de connaître aujourd'hui un important mouvement de professionnalisation– soulignent l'importance de l'enjeu prévisionnel.

Christian Guérin (CGT) rappelle que la GPEC correspond à une obligation pour les entreprises de plus de 300 salariés. Aujourd'hui, l'importance des départs à la retraite impose aux entreprises de réfléchir à l'évolution de leurs personnels, avec un arbitrage à opérer entre mobilité externe (recrutement) et mobilité interne (changement de poste, promotion).

Il serait important de relire l'accord des partenaires sociaux du 11 janvier 2008. Cela dit, l'anticipation des besoins ne concerne pas seulement les entreprises de plus de 300 salariés et il est souhaitable d'abaisser à 50 salariés le seuil de l'obligation en la matière. Les outils de la GPEC sont désormais reconnus dans une pleine légitimité : il faut donc s'en emparer complètement.

Marie-José JORET (ANFA) remarque que son organisation professionnelle, dans un secteur caractérisé par la prééminence des TPE, est parvenue collectivement à pratiquer des éléments forts de mise en œuvre de la GPEC. La question majeure, exprimée notamment dans les réflexions dont les travaux annuels du contrat d'objectifs signé avec l'Etat et la Région porte la trace est bien : où en sont les salariés en regard des fondamentaux de compétence ?

Corrélativement, la stratégie de la branche est tracée : la remise à niveau de ces fondamentaux de compétence et la veille sur leurs évolutions sont deux objectifs essentiels de la formation au sein d'une GPEC collective. Le succès de cette stratégie implique à la fois des adhésions individuelles et des négociations avec les partenaires sociaux (RNQ/RNC).

Alain Galinat (CRAA) rappelle l'expérience conduite en matière de prospective agricole et le rôle de cette démarche dans l'animation du contrat d'objectifs des métiers de l'agriculture et du rural. Selon lui, le cadre du contrat d'objectifs et la réflexion à l'échelon régional s'avèrent particulièrement utiles pour des secteurs dans lesquels dominent les TPE/PME.

Mylène Couturier (UNIFORMATION) évoque l'impact des politiques publiques. Pour elle, des outils interprofessionnels et territoriaux sont indispensables.

3. et 4. L'exigence croissante en compétences – La construction des parcours

Robert Pierron ayant proposé de relier les points 3 et 4 de la grille proposée à partir des travaux de la première réunion de l'atelier, le débat s'oriente vers la question des niveaux de formation et de leur pertinence en regard de la formation aux métiers et de l'occupation des emplois.

Bruno Réal (CAPEB) rappelle ce qu'est, à cet égard, la situation dans son secteur. Il indique tout d'abord la nécessité de traiter de façon spécifique les non-salariés et la création de petites entreprises et d'entreprises artisanales dans le bâtiment. Pour un secteur à dominante artisanale, le niveau V correspond généralement bien à la qualification souhaitée chez la majorité des salariés. Quant au niveau IV, il correspond au minimum pour permettre l'installation.

Malgré l'élévation moyenne générale des niveaux de formation, le niveau V –avec l'importance du mot « aptitude » dans le sigle du CAP– demeure stratégique parce qu'il correspond à la reconnaissance du niveau acquis par quelqu'un qui a réellement commencé d'apprendre à travailler. Cela dit, l'accès à ce premier niveau tout à la fois utile et fondamental de qualification, est rendu plus difficile dans le cas des publics dont le niveau est insuffisant lorsqu'ils quittent l'enseignement général, y compris pour ceux qui sont en échec en classe de seconde.

Le soutien à l'acquisition des savoirs de base doit demeurer, selon Bruno Réal, un objectif du PRF qui ne doit pas trop se limiter à l'accompagnement des niveaux VI et Vbis. Il est indispensable de s'intéresser aux jeunes ayant connu un échec dans leur parcours, autour des niveaux IV et III, y compris s'ils ont effectué un passage à l'Université. Le secteur du BTP offre des passerelles pour des gens qui ont suivi une ou deux années d'enseignement supérieur et dont le niveau général est intéressant par l'accès qu'il permet à certains seuils techniques, rendus nécessaires dans certains métiers, ce qui s'observe par exemple dans les spécialités de l'électrotechnique.

Robert Pierron fait remarquer qu'il y a là, non pas une contradiction, mais un arbitrage important à traiter dans le PRDFP en considérant la position de deux « curseurs » :

- d'une part, entre les « publics cibles » (jeunes de très bas niveau scolaire auxquels il faut faire acquérir une qualification ou jeunes ayant déjà acquis un niveau général appréciable que l'on peut envisager de professionnaliser aux niveaux IV et III) ;
- d'autre part, dans les stratégies d'orientation, entre les choix professionnels précoces (les formations professionnelles courtes après la 3^e) et la possibilité élargie de poursuivre au delà du niveau IV, quitte à se tourner alors vers une réorientation professionnelle.

S'agissant de la fonction de la formation continue des salariés et plus largement des actifs, Bruno Réal et plusieurs intervenants estiment qu'il y a nécessité de traiter des adaptations qui peuvent s'avérer délicates en raison de l'évolution technique des métiers : lorsque l'on observe de véritables « sauts » dans l'accès à certains seuils techniques, comment aider à y faire face ?

Dans ce débat, plusieurs intervenants insistent en même temps sur la responsabilité de la formation initiale, qui est de donner le meilleur niveau possible, facilitant de ce fait même les adaptations ultérieures. En ce sens, la formation initiale a une fonction majeure d'anticipation et de prévention.

La modularisation des formations est également évoquée, ainsi que les positionnements par les bilans, parmi les moyens permettant d'introduire de la souplesse dans les parcours.

Nelly Cahuzac (MEDEF) revient sur le caractère indispensable des démarches tendant à faciliter la découverte des formations. Tout en approuvant ce qui a pu être dit sur différents points traités –et notamment sur le maintien d'une place faite au niveau V de formation professionnelle–, elle en appelle à éviter de trop segmenter les publics en regard de classements selon des critères statistiques. Pour son organisation, tous les niveaux présentent un intérêt s'il s'agit de personnes désireuses de travailler. Ce que l'on peut appeler les « décrocheurs supérieurs » attirent ainsi l'attention du MEDEF, jusqu'au niveau de la licence.

La réorientation, vers des professions exercées au sein des entreprises, d'étudiants jusqu'au niveau de la licence est une voie à explorer.

ATELIER 5 – Compte-rendu

Formation et territoire : stratégies et articulations spatiales - Une ambition éducative : territoire et égalité des chances

DEUXIEME SEANCE

Remarque : les parties du présent compte rendu renvoient aux points de la grille d'animation proposée aux participants à la suite de la première réunion.

1. Le rappel des inégalités territoriales d'accès aux formations

Anne-Marie Cocula ayant ouvert les travaux, **Jean-Jacques Laise** (SNPDEN) entame le débat. Il trouve que le mot « enfermement » utilisé par la grille d'animation pour désigner les choix d'orientation contraints par la proximité des formations est peut-être un peu fort. En effet, il est difficile de déterminer le travail à faire sur l'information et l'orientation. Les décisions sont souvent tardives et l'accompagnement est surtout important pour les élèves concernés par le « non-choix ».

Ainsi que le rappelle Anne-Marie Cocula, le principe de l'action régionale est d'encourager la mobilité régionale par rapport à des spécialités de formation qui ne peuvent exister partout.

François Boulay indique l'extrême disparité des distances parcourues, d'où découle une proposition, actuellement à l'étude, d'accompagner par une aide les élèves ayant à effectuer plus de 50 km pour suivre une formation professionnelle (post-bac exclu).

Un intervenant ayant soulevé en même temps que le problème du déplacement celui de l'hébergement, François Boulay rappelle qu'il y a deux entrées pour le Conseil régional :

- les internats, logements lycéens ;
- le logement des jeunes, relevant d'une question à examiner entre plusieurs directions.

Michel Arzagot (CFTC) s'interroge sur le lien des aides avec la nature des formations suivies et donc sur le caractère éventuellement incitatif des aides.

Sophie Dargelos (CNEA-CPNEF) relie les problèmes de déplacement avec le revenu des familles. Elle estime que l'« on n'est pas quitte » en attribuant des bourses et aides diverses, alors qu'il y a en France 2 millions de familles vivant sous le seuil de pauvreté. L'aide financière ne suffit pas dès lors que certaines familles pensent que de toute façon, telle formation n'est pas pour elles. Il faut combattre la spirale de la pauvreté et conduire certains à « oser se déplacer », en lien avec les Conseils Généraux, afin de briser l'enfermement psychologique.

Yves Lesavourey (SNETAA) s'inquiète du seuil de 5 sites au niveau académique pour déterminer la « rareté » d'une formation. Il en appelle à la modulation de ce critère, par ailleurs fondé sur les limites des départements.

Pour Jean-Jacques Laise (SNPDEN), il est compréhensible qu'une « barre » de distance, fixée à 50 km, ait été choisie. Cependant, s'il doit y avoir modulation, elle devrait tenir compte aussi des conditions d'accès aux divers transports.

Vincent Coudert (ARDIR) aimerait savoir si d'autres Conseils régionaux ont adopté une disposition semblable. Il remarque par ailleurs que le CFA du Bassin d'Arcachon fonctionne avec les transports scolaires et que les apprentis arrivent à l'heure, même en période de vacances, lorsqu'il n'y a pas de transports scolaires.

2. L'inégalité spatiale : facteur d'aggravation des autres inégalités

La référence à la capacité de « rebondir » partout ou encore à une organisation géographique des moyens de lutte contre le décrochage, suscite chez **Jean-Jacques Laise** de nombreuses interrogations. Il souligne en particulier l'intérêt d'expériences locales permettant d'organiser de véritables cellules de veille et d'effectuer un suivi des ruptures sur une zone, comme c'est le cas en Haute Gironde. Se référant à la récente mission effectuée au Québec pour s'inspirer d'une expérience souvent donnée en exemple, il remarque que le cloisonnement plus ou moins grand des acteurs est un facteur décisif.

Sophie Dargelos rappelle qu'il est essentiel de réunir tous les éducateurs et de ne pas oublier les acteurs du temps libre, en particulier dans le domaine du sport. La connaissance de décrochages observés, y compris dans le temps libre, est un élément important, ainsi que le fait de pouvoir associer les familles.

Anne Siorac (ML de l'agglomération périgourdine) considère que le rapprochement des Missions Locales et de l'Education nationale est essentiel pour constituer un réseau que l'on doit faire vivre au plus près des ruptures, afin de les prévenir ou de les traiter.

Comme le rappelle **Jean-Jacques Laise**, associer les gens prend du temps. Il faut donc impliquer les personnes dans des responsabilités croisées. Par exemple, une vice-présidence de la Mission Locale de Haute Gironde est exercée par le responsable de la ZAP.

L'efficacité de ce maillage est attestée par la représentante de la Mission Locale de Périgueux.

Anne-Marie Cocula rappelle les quatre caractéristiques de l'expérience québécoise :

- intervenir le plus possible avant le décrochage ;
- agir vite ;
- assurer un suivi entre les divers intervenants ;
- prendre des contacts directs avec les familles.

3. La mutualisation des moyens et la mobilité

Jean-Pierre Dufour remarque que la faible densité de certaines zones rurales est souvent avancée comme un facteur aggravant, mais il y a souvent aussi, dans ces mêmes zones, de forts sentiments d'appartenance.

Il existe donc des disparités dans la réactivité des territoires et le fonctionnement d'une organisation de proximité (les responsables sont identifiés). De ce fait, on ne doit pas véhiculer un fatalisme de l'enclavement.

Un autre intervenant estime qu'il ne faut pas trop rester dans le débat sur l'imperméabilité plus ou moins grande des dispositifs. Les contacts diversement intenses ou efficaces entre l'Education nationale et le réseau des Missions locales n'est pas le seul critère à prendre en compte.

Georges Dupon-Lahitte (CESR) fait remarquer que les inégalités spatiales d'accès aux formations touchent aussi les adultes et qu'une typologie des territoires en regard des chances de formation professionnelle doit en tenir compte.

Vincent Coudert (ARDIR) rappelle que l'on peut combiner l'entrée territoriale avec d'autres éléments, facilitant l'accès. C'est ainsi que les formations dites « Métiers divers » qui existaient en apprentissage, autorisaient des regroupements géographiques plus larges, permettant par conséquent de former individuellement à des contenus rares. De même, concernant l'accès des adultes, le recours au covoiturage règle souvent des problèmes de déplacement et témoigne de la capacité d'auto-organisation.

Pour **Michel Arzagot**, il convient d'éviter de traiter façon trop rapprochée les questions relevant des formations professionnelles initiales et continues. Les origines et les modalités de financement ne sont pas les mêmes, ce qui rend difficiles des traitements exactement comparables.

4. L'accès aux TIC pour limiter les inégalités territoriales

Jean-Pierre Dufour rappelle qu'il ne faut absolument pas, quels que soient les publics qui en bénéficient dans les actions de formation, considérer les TIC comme un remède magique aux difficultés de tous ordres mais comme un moyen opérationnel. Là où le territoire est « pauvre en emploi », les TIC ne peuvent pas être d'un grand apport, mais leur application s'inscrit toujours dans une évolution qui va s'intégrer aux pratiques et les enrichir. Les TIC prennent place dans les boucles des processus d'innovation : ce n'est pas parce qu'une première expérience ne conduit pas à tous les résultats escomptés qu'il faut renoncer. L'impulsion que la Région peut donner en la matière va très au-delà du financement des achats d'équipements ; elle doit inscrire les TIC dans un plan d'expérimentations, prévoyant des rencontres plus fréquentes entre les utilisateurs et capitalisant des leçons des pratiques) notamment en ce qui concerne les rythmes d'utilisation (séquentiels, à la carte, en intensif...). Les TIC permettent une meilleure gestion des espaces et des temps de formation, ainsi qu'un décloisonnement des usagers.

François Boulay indique que l'ambition de la Région en matière de TIC est globale et que le développement du lycée numérique s'inscrit dans le PRDFP.

Sophie Dargelos évoque la plate forme de formation ouverte et à distance (FOAD) du CREPS.

Elle fait également part des souhaitables développements de l'ingénierie, pour mieux prendre en compte, en amont, dès la conception des outillages, des différences des gestions de l'espace et du temps selon les voies de formation. Les divers publics n'ont pas les mêmes temps de disponibilité.

Selon **Georges Dupon-Lahitte**, il est toujours possible de suivre en matière d'équipements. En tant que telles, les TIC ne modifient pas fondamentalement la situation des décrocheurs qui sont de toute façon exclus, par les effets cumulés des inégalités sociales et culturelles. Il est essentiel de former les formateurs utilisateurs des TIC à la diversité des publics.

Vincent Coudert s'interroge sur l'évolution du contenu du métier de formateur et se demande s'il est inadapté. Selon lui, l'enjeu du métier de formateur sera de plus en plus de diversifier les modes d'animation plutôt que d'inventer des ingénieries de support.

5. La nécessité du maintien des structures existantes pour conserver le maillage éducatif et formatif du territoire

Le maintien des moyens de formation au service des différents publics est le plus souvent associé à l'idée d'une multifonctionnalité des sites. **Michel Arzagot** fait état de la complexité de cette question fréquemment évoquée. Il estime qu'elle implique que les formateurs soient eux-mêmes « multifonctionnels », polyvalents dans leurs enseignements.

Pour **Georges Dupon-Lahitte** la question est d'abord d'obliger les opérateurs à utiliser ensemble les équipements payés par la collectivité.

Brigitte Lopez (FSU) met en garde contre un usage abusif du mot de « polyvalence ». Elle préfère parler de mise en synergie des compétences et insiste sur le fait qu'il est inexact de parler des voies de formation comme si elles étaient parallèles.

La formation initiale a un rôle d'une importance singulière qui conditionne les possibilités de poursuite. En matière de formation professionnelle dans les lycées, l'alternance sous statut scolaire est préférable à l'apprentissage en lycée.

Michel Arzagot rappelle que l'apprentissage est une formation initiale.

Robert Pierron fait remarquer que le débat soulevé ici à propos de la coexistence possible de formations relevant de différentes voies en un même lieu, renvoie à la question des parcours susceptibles d'utiliser ces différentes voies. Depuis 1959, la scolarité est obligatoire jusqu'à 16 ans, mais plusieurs éléments ont profondément évolué depuis, rendant indispensable l'acquisition au minimum d'une formation professionnelle courte. Parallèlement, le système éducatif à travers le développement d'une filière professionnelle dont les diplômes sont également très souvent accessibles par la voie de l'apprentissage, peut répondre à cette acquisition indispensable. L'école est donc à la fois présente sur le terrain de la professionnalisation et sur celui, plus traditionnel, des connaissances générales ; dans les deux cas, le souci de permettre une poursuite d'études à partir de ces connaissances générales reste central pour le système éducatif et ses acteurs. Il correspond aussi à une importante demande sociale.

Yves Lesavourey (SNETAA) recentre le débat sur la question de l'utilisation des lieux de formation et leur éventuelle multifonctionnalité. Pour lui, chaque formation doit être indépendante et non concurrentielle, avec une définition claire des responsabilités : quel rôle pour le chef d'établissement ? Pour un autre responsable ? Comment existe une coresponsabilité sur des personnels éventuellement de statut différent ? Comme tenir

compte de divers problèmes juridiques et notamment de la distinction entre les professeurs et les autres ?

François Boulay rappelle que depuis 1985, la question de l'utilisation des locaux a été traitée. L'optimisation des moyens sur le territoire peut ainsi être mieux assurée, en évitant les concurrences et les juxtapositions.

Jean-Jacques Laise (SNPDEN) s'interroge sur les définitions géographiques et la hiérarchie fonctionnelle des pôles de formation. Le maintien des moyens est un engagement qui appelle plus d'audace. La contractualisation est une voie intéressante, à condition de donner de la profondeur de champ aux actions. A travers le PRDFP, des indications sont attendues.

Une intervenante fait remarquer que la notion d'Unité de Formation Alternée (UFA) est incompréhensible pour les tiers.

Sophie Dargelos estime qu'il faut éviter de mettre d'emblée en avant des blocages juridiques. Il faut s'inquiéter de la géographie des moyens de formation et les verrous à lever pour utiliser ces moyens devront être étudiés ensuite. La question de l'articulation territoriale des voies de formation est intéressante parce qu'elle doit aller jusqu'à nommer avec précision, dans des cartes, les organismes de formation visés.

Est par ailleurs rappelée la signature, par l'ARF, d'une convention de soutien aux actions à caractère citoyen.

6-7 La prise en compte des besoins locaux des entreprises et la contribution des appareils de formation à l'attractivité des territoires

Frédéric Boulard (CRCI) fait état des expériences conduites par les CCI, la CGPME et le Medef afin d'articuler les besoins locaux des entreprises à l'échelon local. Il évoque les programmes intégrés territoriaux (PIT) et le cas de 19 entreprises de la circonscription consulaire de Libourne, qui ont mis en place une opération de gestion des compétences. L'implication de différents partenaires (DDTEFP, partenaires sociaux...) est la clé du succès de telles opérations.

Jean-Luc Bru (CGT FO) rappelle que les deux OPCA interprofessionnels (AGEFOS et OPCAREG) ont cherché à cibler l'emploi au plus près du terrain, mais que c'est difficile. Peut-être le rapprochement avec les pays et leur préoccupation de développement économique local permettrait-il de resserrer des démarches de prospective formation-emploi sur le territoire ?

Nelly Cahuzac (Medef Aquitaine) fait état des travaux nationaux de la commission quadripartite sur la formation professionnelle et en particulier le nouveau rôle des OPCA, avec une présence territoriale plus forte.

Sophie Dargelos évoque l'utilisation possible de la loi sur le dialogue social territorialisé et la notion de « baromètre social territorialisé ». Le parcours de formation du salarié est mis en avant, ainsi qu'une sécurisation des parcours, rendue possible par une commission paritaire locale.

Robert Pierron souligne l'importance des outillages permettant l'articulation des observations en matière de formation et d'emploi au niveau régional et au niveau local. Il rappelle que c'est un thème de travail pour l'OREF Aquitaine, notamment à partir des pistes méthodologiques d'un article paru dans le n°84 de la revue Formation Emploi du Céreq. L'idée est d'outiller les acteurs locaux dans un cadre régional, selon une double logique de

spécialités et de secteurs, tout en leur permettant aussi d'opérer des diagnostics territoriaux, utiles à la fois dans l'animation locale et dans l'expression d'attentes des territoires à l'égard du niveau régional. Faire le lien local/régional est une vocation fondamentale de la MFE du Conseil régional.

8. Offre locale et individualisation des parcours

Plusieurs intervenants font état d'idées convergentes et déjà exprimées par ailleurs quant à l'intérêt d'accompagner la mobilité souhaitée et d'aider à éviter la mobilité forcée.

Dans ce bref échange, **Evelyne Manine (SRFPH)** rappelle la mobilité obligée et les contraintes qui pèsent sur la formation des personnes handicapées. Le schéma régional qui les concerne est porteur d'un certain nombre d'axes qu'il conviendra d'intégrer au PRDFP.

9. L'inégalité territoriale d'accès des salariés à la formation professionnelle continue

Pour **Jean-Luc Bru**, la question de l'accès se résout par la prise en charge par les partenaires sociaux de tous les frais induits par la formation. Il est essentiel que les salariés n'aient pas à hésiter à suivre une formation en raison de ces frais, qui sont pris en compte. De même, les TIC ne doivent pas constituer une nouvelle barrière paradoxale : le « présentiel » reste en réalité très demandé par les bénéficiaires de la formation continue.

Nelly Cahuzac note le manque d'information sur la formation professionnelle continue et en particulier, elle souligne l'importance de l'information des salariés, qui doivent avoir une conscience accrue de l'enjeu que constitue la formation, tant pour eux que pour les entreprises.

Jean-Pierre Dufour remarque que le principal obstacle que rencontre le développement de la formation continue, c'est le projet et l'articulation entre aspirations personnelles et perspectives offertes par un contexte.

La formation, on le sait, n'apporte pas de perspective d'emploi, sauf s'il existe, pour des gens souvent très enracinés dans le local, une dynamique territoriale d'expansion faisant joindre réussite individuelle et succès collectif, autrement dit : un horizon de développement dans un territoire vécu comme lieu de projet.

10. La prise en compte des « effets de marches » : concurrences et complémentarités aux limites de l'Aquitaine

Anne-Marie Cocula aborde la question particulière que posent les équipements de formation, spécialement les lycées, qui se situent dans des zones régionales limitrophes d'aires d'influence d'autres équipements, ce qui peut entraîner des flux d'échanges entre deux régions et académies.

Jean-Jacques Laise estime que cette question relève très clairement de l'animation des réseaux sur le territoire.

Sophie Dargelos considère, quant à elle, qu'il convient donc d'arriver à une autre forme d'appréhension du territoire.

Pour **Jean-Jacques Laise**, des liaisons existent, permettant de gérer les aspects territoriaux des accès aux formations dans les zones géographiques situées aux limites de la région.

11-12. La régulation territoriale de l'ensemble des moyens de formation et la coordination des initiatives au niveau local

Sophie Dargelos propose de distinguer trois entrées lorsque l'on parle de la gestion territoriale de l'offre de formation professionnelle quel qu'en soit le statut :

- d'une part, les deux aspects des formations diplômantes lorsqu'elles structurent l'accès aux qualifications, selon deux logiques différentes :
 - o les formations « pointues », correspondant à des spécialisations particulières ;
 - o les formations « larges », s'appliquant à des activités nombreuses et permettant des parcours divers ;
- d'autre part, la gestion du non-diplômé dans tous ses aspects et en particulier la valorisation dont il doit faire l'objet dès lors qu'il répond à des besoins réels et facilite l'insertion.

Yves Lesavourey revient sur la question de la VAE des adultes, évoquée dans le cadre de l'atelier 4, et considère qu'il y a un enjeu majeur, y compris pour l'exercice d'un droit qui ne doit pas être inégal sur le territoire régional.

S'agissant du problème des cartes de formation initiale, **Jean-Pierre Dufour** fait observer que les comportements relèvent parfois de ce que l'on a pu appeler un phénomène de « vote avec les pieds ». Pour combattre les fermetures qui touchent des formations insuffisamment attractives, il faut que soient clairement exprimées des priorités, que soient visées une structuration de l'offre en fonction de ces priorités et que soient activement mises en œuvre des lignes de force de la « compétence partagée ».

François Boulay et **Robert Pierron** indiquent qu'une importante expérience a été capitalisée au sein de l'administration régionale sur ce point. Quelles qu'aient pu être les difficultés diverses rencontrées dans le fonctionnement de la « compétence partagée », un savoir-faire s'est développé, y compris quant à un travail entre les directions, sur les cartes des formations professionnelles sous statut scolaire et la carte d'apprentissage.

Yves Lesavourey ne mésestime pas les difficultés du travail entre le rectorat et les services du Conseil régional ni les acquis techniques qui ont pu en résulter. Il regrette cependant que les enseignants soient tenus à l'écart de ce travail.

Pour **Vincent Coudert**, l'élaboration du PRDFP est une occasion de formuler des propositions d'actions et de méthodes pour un meilleur pilotage de l'offre de formation sur le territoire régional, en partant d'une culture partagée des problèmes qui se posent. Plusieurs intervenants s'expriment dans le même sens et souhaitent un prolongement du travail de l'atelier par un « continuum de réflexion » dont l'idée suscite l'intérêt.

Atelier 6 – Compte-rendu

Gouvernance territoriale de l'emploi et de la formation

DEUXIEME SEANCE

Réunion coprésidée par Anne-Marie COCULA et Jean-Pierre DUFOUR, vice-présidents du Conseil Régional d'Aquitaine

M. BISSON, pour la COPIRE, fait état du rapport sur l'application de l'accord national interprofessionnel de 2003 réalisé par KPMG. La synthèse de ce rapport est annexée au présent compte-rendu.

Il rappelle que la commission quadripartite nationale se réunit en ce moment même pour évoquer la gouvernance. Les partenaires sociaux d'Aquitaine réservent donc leurs avis sur une gouvernance régionale pour le moment.

M. SOULET DE BRUGIERE, présente les évolutions envisagées pour les Missions Formation Emploi de la Région Aquitaine, et notamment la nécessité pour elles d'être plus encore à l'écoute du terrain et à l'écoute des entreprises.

Une représentante de mission locale annonce qu'une contribution écrite sera envoyée par les missions locales dans les jours à venir. En particulier, sera évoquée dans cette contribution la nécessité de mettre fin à la coexistence de trop nombreux dispositifs : SPEL, commissions formation-emploi...

Un dispositif co-animé (co-piloté) par la Région et l'Etat gagnerait en lisibilité pour les missions locales sur des territoires dont le périmètre pourrait être analysé au cas par cas, à partir de la réalité du terrain.

M. DUFOUR comprend cette demande tout en expliquant que l'articulation entre les élus et les structures techniques territoriales est difficile, et que la co-animation Etat / Région l'est également en pratique. Il prend comme exemple la CREFP, structure lourde qui manque de dynamisme. Pour être efficace, il semble nécessaire de s'orienter vers une répartition des tâches. En outre, il faut faire attention à l'inflation des organisations territorialisées sinon ce n'est plus gérable.

M. FOURCADE précise que si on s'oriente vers une organisation locale, qui peut être une forme adaptée, il faudra veiller à associer les représentations locales des partenaires sociaux.

Un représentant de l'ASSEDIC rappelle que la loi du 13 février 2008 a créé les comités régionaux de l'emploi présidés par le Préfet, qu'il existe en outre la CREFP, la COPIRE et désormais la CRAC-FP. Cette multiplication des structures n'est peut être pas le meilleur moyen d'obtenir la coordination recherchée, sachant en outre qu'une coordination efficace devra respecter l'étanchéité des fonds et les procédures et instances de chaque partenaire.

S'agissant du territoire de référence, l'ASSEDIC se réfère au bassin d'emploi considérant que 80% des demandeurs d'emplois trouvent un poste dans un périmètre de 30 kilomètres autour de leur lieu de résidence.

Enfin, le représentant de l'ASSEDIC pense qu'il est possible d'engager rapidement un travail commun sur le diagnostic et l'évaluation partagés.

M. BISSON indique que les partenaires sociaux peuvent s'inscrire dans une démarche de contractualisation qui respecte l'étanchéité des fonds de chacun. La logique des grands projets est envisageable mais pas sous la forme d'un « pot commun ». En outre, l'échelon régional reste le plus pertinent comme échelon « politique ».

Il propose de créer une « commission quadripartite régionale » associant, comme l'échelle nationale, 5 représentants de l'Etat, 5 de la Région, et 10 des partenaires sociaux.

Il ne faut pas dissocier l'animation locale et le projet global. Si on ne définit pas le projet politique régional on prend des risques dans la déclinaison locale. La formation doit placer l'utilisateur au centre du processus.

M. (SARRAUTE) (Pt ASSEDIC) a l'impression depuis quelques années que faute d'organisation dans le partenariat, chacun « fait son marché ».

Un représentant de la DRAF, évoque une expérimentation lancée dans l'agriculture depuis 2004 pour un travail de veille prospective. Un groupe d'une trentaine de personnes a été mis en place dans chaque département d'Aquitaine, se réunissant une fois par an, et élaborant des scénarii. Un groupe technique régional coordonne le dispositif et publie les travaux. Il souhaite que le futur PRDFP n'exclut pas ce genre d'expérimentation.

En outre, s'agissant d'une éventuelle commission quadripartite, il souhaite que l'on n'oublie pas les représentants des organismes consulaires.

M. DUFOUR, qui trouve l'idée de commission quadripartite intéressante, pense qu'elle ne garde son efficacité que centrée autour des financeurs de la formation professionnelle. Les autres acteurs sont bien sûr associés, mais dans d'autres instances comme la CRAC-FP par exemple. Il s'agit pour une bonne gouvernance de mettre en place des points de croisement des boucles décisionnelles et d'y reconnaître la force de proposition des territoires. C'est l'intérêt de l'appel à projets notamment.

Les missions locales souhaitent que le PRDFP ouvre la possibilité d'expérimenter des parcours mixant les publics et donc les financeurs.

La FFP, attire l'attention que la mixité des publics demande à ce qu'on essaye d'homogénéiser les prix. Pour un même service rendu il existe 10 à 15 prix différents selon le financeur. L'échelle du bassin d'emploi semble la plus pertinente dans la mesure où elle permet de rendre plus lisible l'identification du prescripteur et surtout de l'organisme chargé du suivi des bénéficiaires.

En outre, il faut avoir à l'esprit que le contexte économique actuel renchérit la mobilité.

L'UIMM rappelle la nécessité de l'approche sectorielle, et qu'il est possible de croiser le territorial et le sectoriel. En outre, elle préconise de donner plus de contenu concret aux contrats d'objectifs.

M. DUFOUR partage la nécessité de garder une approche sectorielle mais considère qu'elle ne doit pas conduire à s'éloigner des publics.

La CRCI pense qu'il existe déjà quelques « grands projets » comme les « TIC », le « tourisme » ou le « commerce international ».

La direction de l' ASSEDIC pense que le territoire c'est l'échelle de l'individu. A cet égard, l'exemple de l'opération lancée par la Région à Pau sur l'aéronautique est intéressant car il s'agit de répondre à des investissements industriels durables. A l'inverse, il faut rester prudent face à d'autres besoins pouvant correspondre à des temps économiques courts.

Il existe actuellement une double tension, à la fois sur les personnes et sur les entreprises. Il va falloir changer le mode d'accompagnement des personnes les plus éloignées de l'emploi à la fois en faisant évoluer la commande publique et en faisant évoluer les critères de recrutement des entreprises.

M. BISSON constate une montée en puissance de la nécessité d'approches individuelles, qu'il existe pour chacun un « droit à la formation » mais qu'il n'existe pas de structure d'information sur les métiers.

Une présentation du projet de création de l'agence régionale pour l'orientation, la formation et l'emploi, Aquitaine Cap Métiers, clôt la réunion.