



# Région Centre

Le Président,

## Rapport du Président du Conseil Régional à l'Assemblée plénière

Réunion des 24 et 25 juin 2010

**Titre : Proposition de démarche partenariale pour élaborer le contrat de plan régional de développement des formations (CPRDF)**

### I – Le contexte national et les caractéristiques régionales

**1. La crise financière a durablement affaibli le dynamisme économique à l'échelle mondiale et européenne :** « la récente crise économique est sans précédent pour notre génération. Les progrès constants de la croissance économique et de la création d'emploi enregistrés au cours de la dernière décennie ont été annulés »<sup>1</sup>.

**Atteignant durement l'emploi, elle révèle des évolutions économiques structurelles à l'œuvre.** Dans un contexte croissant de mondialisation, l'activité se transforme sous l'accélération des mutations économiques, des innovations technologiques, de la tertiarisation... Il en résulte une évolution rapide des connaissances, des savoirs professionnels et des métiers.

**2. Cette crise frappe de plein fouet de nombreuses personnes, et plus particulièrement celles qui étaient déjà fragilisées :** les jeunes (1 demandeur d'emploi sur 5 est un jeune de moins de 25 ans), les personnes peu qualifiées, les personnes en emploi précaire. Le PIB par habitant diminue, la pauvreté augmente notamment en région<sup>2</sup>. La flexibilisation croissante de l'emploi s'est effectuée au détriment des salariés, souvent perçus comme la « variable d'ajustement » : cette flexibilité nécessiterait une mobilité accrue des salariés, mais la formation professionnelle reste globalement inadaptée face à ce défi<sup>3</sup>.

**3. La région Centre n'échappe pas à cette crise structurelle qui atteint durement l'emploi.** L'activité industrielle a connu un net repli et le secteur agricole traverse de fortes difficultés, les services ont eux aussi reculé et les entreprises continuent de fermer. Le taux de chômage régional atteint 8,8% au quatrième trimestre 2009, soit 0.8 point de moins que le taux national à 9,6%<sup>4</sup>. Le nombre de demandeurs d'emploi continue d'augmenter, avec 98.049 demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A à Pôle emploi en février 2010<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Commission européenne, *Europe 2020 – une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive*, communication de Mars 2010

<sup>2</sup> CESR, *Population active et pauvreté en région Centre*, Avis adopté au cours de la séance plénière du 22 janvier 2010

<sup>3</sup> Conseil d'Analyse Economique, *Les mobilités des salariés*, Rapport de Mathilde Lemoine et Etienne Wasmer, n°3/2010 Rapport CAE n°90 - Mai 2010

<sup>4</sup> DIRECCTE Centre / INSEE, Note trimestrielle de conjoncture n°16, avril 2010

<sup>5</sup> DIRECCTE du Centre – Pôle emploi Centre, *Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle emploi en région Centre en février 2010*

**4. D'importants progrès ont pourtant été accomplis en région Centre au cours de la dernière décennie, le niveau de qualification des habitants s'est accru.** Cela est particulièrement évident pour les jeunes : entre 2004 et 2009, le niveau de qualification a augmenté (2.4 points d'élévation pour la proportion de bacheliers sur une classe d'âge), les sorties sans qualification ont diminué de moitié, le taux d'insertion s'est amélioré (3 points d'augmentation pour le taux d'insertion des lycéens, 6 points pour celui des apprentis)<sup>6</sup>. Cependant, **malgré ces évolutions positives et parce que le diplôme met relativement à l'abri du chômage, le niveau scolaire reste encore insuffisant**, tant en termes de nombre de bacheliers qu'en termes de lauréats d'études supérieures (avec 17.9% de diplômés de l'enseignement supérieur en région contre 21.4% au plan national). Les jeunes de la région demeurent moins scolarisés que la moyenne nationale (50% des 15/24 ans contre 60%). L'attractivité de la région n'est pas suffisante pour attirer des étudiants venus d'ailleurs, et les diplômés continuent de quitter la région pour s'insérer professionnellement<sup>7</sup>.

**5. Pour répondre aux enjeux structurels amplifiés à court terme par la crise, la Région développe une stratégie qui passe par :**

- Un **modèle de formation construit de manière innovante**, dans lequel les mutations sont anticipées et accompagnées. Chacun doit ainsi pouvoir devenir l'acteur principal de son scénario de formation, pour une plus grande sécurité sociale et professionnelle.
- Des **moyens dédiés** : la Région consacrera en 2010 plus de 400 millions d'euros pour accompagner les jeunes et les adultes dans leur parcours de formation, étant entendu que d'autres acteurs contribuent au budget régional de la formation.
- Des **travaux d'anticipation** permettant de dessiner les évolutions des caractéristiques sociales et économiques de la région sur le moyen terme, qui pèseront sur la demande et l'offre de formation.
- Une **coopération** entre les acteurs nécessitant une appréhension globale du système de la formation.

**III - UN CADRE INSTITUTIONNEL MODIFIÉ, DU PRDF AU CPRDF**

**6. La formation est une compétence centrale de la collectivité régionale** depuis ses origines, qui s'est ensuite vue confier d'importantes responsabilités dans le secteur de l'éducation et de la formation par une succession de mesures législatives :

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

Ces transferts étendent d'autant le périmètre du **Plan régional de développement des formations**, élaboré et mis en oeuvre entre 2003 et 2010, qui reflète **la profonde attention que la Région et ses partenaires ont portée à la nécessité de coordonner leurs efforts dans le champ éducation-formation**<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> Bilan des travaux du PRDF 2003-2010, travaux relatifs à l'action prioritaire 1 – chantier 2

<sup>7</sup> CESR, *Contribution 2010 au débat sur l'avenir de la région Centre*, séance plénière 22 janvier 2010

<sup>8</sup> Pour consulter le bilan du PRDF 2003-2010 sur le site Etoile :

[http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/fichiers/PRDF/bilan\\_prdf\\_2010.pdf](http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/fichiers/PRDF/bilan_prdf_2010.pdf)

7. La loi pour l'orientation et la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009 (art. 57) fait évoluer le cadre institutionnel de la coordination des politiques et interventions régionales en matière de formation. Elle remplace le précédent plan régional de développement des formations (PRDF) par un contrat de plan régional pour le développement des formations (CPRDF), en modifiant l'article L.214-13 du code de l'éducation, selon la rédaction suivante :

« Il a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale. Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.

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

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

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

Le contrat de plan régional est établi après chaque renouvellement du conseil régional et prend effet le 1er juin de la première année civile suivant le début de la mandature.»<sup>9</sup>

8. Aux termes de la loi, les principales caractéristiques du CPRDF sont donc les suivantes :

- Il vise à **déterminer les objectifs communs** aux différents acteurs régionaux pour l'évolution de la formation professionnelle des jeunes et des adultes sur le territoire.
- Il s'agit d'un **contrat signé**, d'une part entre la Région représentée par son président - après avis du CESR et adoption par l'Assemblée régionale-, d'autre part par l'Etat représenté par le préfet de région et le recteur.
- Ce contrat doit **prendre effet le 1<sup>er</sup> juin 2011** et est ensuite valable pour toute la **durée de la mandature**, engageant les parties qui en sont signataires.

<sup>9</sup> LOI n°2009-1437 du 24 novembre 2009 pour l'orientation et la formation tout au long de la vie, titre VIII, article 57

- Il est **élaboré par la Région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)** sur la base des documents d'orientation présentés par les partenaires.
- Il repose sur une **analyse initiale des besoins** en termes d'emplois et de compétences, sur le territoire régional et **par bassin d'emploi**. Le CPRDF porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi.
- Pour l'élaboration du contrat, la loi prévoit une **concertation** avec les collectivités locales concernées, Pôle Emploi et des organismes de formation professionnelle notamment l'AFPA, ainsi que la **consultation** des Conseils généraux.
- Des **conventions annuelles d'application** précisent la programmation et le financement des actions pour l'Etat et la Région. Elles sont signées par le Président du Conseil régional, le Préfet de région, et divers acteurs concernés selon le champ d'application et le public visé.

### **III – PROPOSITION DE DEMARCHE PARTENARIALE POUR ELABORER LE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS (CPRDF)**

9. Aux termes de la loi, **c'est à la Région, en charge de l'animation du processus d'élaboration du CPRDF, qu'il revient de proposer à ses partenaires les éléments de principes et de méthode développés ci-après** en vue de cette élaboration.

Pour sa part, **de manière transversale et préalable, la Région croit que :**

- la formation tout au long de la vie doit donner les *clés* pour construire son parcours, son épanouissement et son avenir, dans *la sécurité sociale et professionnelle*.
- la formation tout au long de la vie doit être construite dans le respect du principe transversal de *développement durable*. Elle est un vecteur pour réaliser dans les faits *l'égalité entre les femmes et les hommes* inscrite dans le droit.

Aussi la Région construira-t-elle toujours ses **propositions en étroite cohérence avec les grands projets structurant sa politique**, notamment son Agenda 21 adopté en juin 2008, son futur Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire (SRADDT), la Convention européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale signée par son Président en mars 2009.

#### **1. Propositions de la Région pour ouvrir le débat avec ses partenaires**

10. La Région propose de **mener des travaux centrés sur les 4 préoccupations fondamentales des habitants au regard de la formation**<sup>10</sup> :

- ***Avoir accès aisément à une information claire sur la formation, à l'orientation et au conseil professionnel, première étape d'un parcours de formation :***
  - *« Je voudrais suivre une formation, mais je ne sais pas quel est l'interlocuteur pertinent : où puis-je trouver près de chez moi une information globale, fiable et compréhensible ? A quel accompagnement puis-je prétendre pour construire et engager mon projet ? »*

<sup>10</sup> Ces préoccupations fondamentales se sont exprimées au cours des échanges que les habitants ont pu avoir avec les élu(e)s de la Région, dans le cadre des forums territoriaux de l'Agenda 21 organisés au Printemps 2009.

- **Bien choisir sa formation, notamment en termes de niveau de qualification et du domaine choisi, au regard des perspectives d'insertion professionnelle :**
  - « Mon enfant fait-il le bon choix de formation ? Doit-il opter pour un parcours de formation général et long, ou privilégier une voie courte et immédiatement professionnalisante ? Vers quel domaine doit-il s'orienter afin d'acquérir les meilleurs atouts pour son avenir ? Peut-il opter pour une formation qui lui plaît mais dont les débouchés sont minces ? »
- **Pouvoir construire un parcours personnalisé de formation utile et faisable, pour trouver des solutions professionnelles sur son territoire de vie :**
  - « Retourner en formation ? Oui, pourquoi pas dans l'absolu, mais cela va-t-il me servir concrètement à quelque chose, cela m'aidera-t-il à trouver un emploi et me mettra-t-il à l'abri de la crise économique ? Dois-je changer d'emploi puisque je ne peux changer de région ? Quelle formation devrais-je choisir pour mieux anticiper ? Et puis, comment financer ce retour en formation ? Comment le rendre compatible notamment avec mes responsabilités familiales ? »
- **Pouvoir investir de manière opportune, en tant qu'employeur ou en tant que branche professionnelle, dans les compétences et la qualification :**
  - « Comment recruter les collaborateurs dont les compétences et la qualification correspondent aux besoins de mon entreprise, qui sauront la projeter dans l'avenir à mes côtés ? Pourquoi et comment les former alors que notre activité pâtit de la crise ? »
  - « Où trouver la main d'œuvre qualifiée dont notre secteur a besoin pour se développer ? Comment inciter et aider les salariés, les habitants, à faire évoluer leurs compétences et qualification pour répondre aux mutations écologiques, technologiques et socio-économiques que notre secteur connaît ? »

11. Pour apporter, ensemble, des réponses à la fois simples et novatrices, la Région propose à ses partenaires de **recourir aux 4 moyens suivants** :

- **La concertation et le dialogue**
  - Il est primordial d'associer les acteurs concernés, de susciter leur participation active aux réflexions, travaux et expérimentations. Cela est tout particulièrement vrai pour les partenaires sociaux et le CESR. La Région souhaite porter une attention particulière au dialogue social et au dialogue territorial.
- **Le partage des informations et des outils**
  - Ce partage est la condition *sine qua non* à l'observation et aux connaissances partagées, à l'identification des leviers pour l'action, à l'optimisation et la mutualisation des moyens.
- **Le recentrage sur les territoires**
  - Une méthode de diagnostic pour l'action pourrait être proposée après expérimentation et validation auprès d'acteurs locaux, sur la base des bassins d'emploi. Le croisement d'enjeux régionaux et d'enjeux territoriaux au regard de la formation, soumis aux regards des acteurs locaux, pourrait ensuite permettre d'améliorer l'« approche 3D secteurs-publics-territoires » des interventions régionales en matière de formation.

• **L'expérimentation et l'évaluation, dans une démarche de projet responsable et durable**

- Dans une démarche de projet responsable et durable, l'action doit résulter du diagnostic partagé, qui permet d'identifier les problématiques mais également les leviers imaginables. Ces derniers peuvent fonder la mise en place d'expérimentations, dont l'évaluation - sur la base d'indicateurs définis *ex ante* - permet de juger de l'efficacité et de l'efficience des mesures mises en œuvre. L'appréciation collégiale des avancées de l'action collective autour du CPRDF permet ensuite d'envisager la pérennisation voire la généralisation des mesures.

## **2. Propositions de la Région pour bâtir la démarche avec ses partenaires**

12. La Région souhaite mettre en place une démarche globale et pragmatique.

➤ **Une « Prospective 2020 »**

13. L'objectif de cette « Prospective 2020 » serait de **placer le CPRDF dans des perspectives de plus long terme**. Les réflexions auraient pour objectif d'identifier ce que seront les grandes tendances dans la région sur le champ éducation-formation (renouvellement de la population active, évolution des emplois et des compétences requises, etc.). La prospective 2020 viserait ainsi à construire des scénarii sur l'évolution des besoins régionaux, ainsi que des orientations et des propositions sur les réponses possibles.

14. Cette approche régionale serait complétée par **l'expérimentation d'une analyse territoriale** permettant de confronter les données « besoins en compétences » et « offre de formation existante » par bassin d'emploi, en prolongement du travail qui a été récemment engagé sur les bassins de Pithiviers et de Vierzon et en vue d'une extension à l'ensemble des bassins d'emploi.

15. **Associant un panel large d'acteurs régionaux et locaux, ces travaux** seraient animés par la Région en concertation avec l'Etat. Tous les acteurs régionaux de l'éducation et de la formation concernés seraient invités à y participer, particulièrement les partenaires sociaux et le CESR. Elle pourrait associer, aux côtés de l'ORFE, de grands experts ou des personnalités, qui viendraient enrichir les réflexions menées.

➤ **Le CPRDF**

16. Ce **contrat** sera conçu comme un **outil opérationnel de moyen terme** sur la durée de la mandature, permettant à ses signataires de définir leurs objectifs, leurs engagements, et les indicateurs sur lesquels ils s'appuieront pour apprécier les évolutions. Il pourrait couvrir les champs couverts auparavant par le plan régional de développement des formations (PRDF) : programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, développement cohérent de l'ensemble des filières de formation, définition des priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience, et plus spécifiquement apprentissage et formations sanitaires et sociales pour lesquels il vaut schéma les formations de l'enseignement supérieur pourraient y être ajoutées.

17. Le document **s'appuierait sur les éléments des scénarii de la « Prospective 2020 »**. Il **comporterait également des éléments de nature à favoriser les synergies** au sein du système régional d'éducation et de formation, à **développer et animer des dynamiques** régionales et locales.

18. Le travail d'élaboration serait conduit, sous l'animation de la Région, par une **commission** créée au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP). Même s'ils ne sont pas signataires du contrat en question, les partenaires sociaux sont liés à la Région Centre par *l'Accord-cadre du 8 décembre 2008*, ce qui implique une participation active aux travaux de cette commission. Le CESR y prendra part également. **La Région proposera sa mise en place en prochaine session du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)**. D'ici là, elle appellera aux contributions écrites des partenaires. Les travaux pourraient s'engager sur la base d'un diagnostic des caractéristiques régionales dans le champ éducation – formation, actualisé par l'ORFE et comprenant une approche expérimentale par bassin d'emploi. Les contributions respectives des différents acteurs seraient ensuite présentées et discutées au sein de cette commission. Il en découlerait l'élaboration d'un diagnostic conjoint puis de propositions d'action, qui seraient soumises au débat à travers deux forums régionaux. Cela permettrait ainsi de définir rapidement le contenu du CPRDF, pour une élaboration et une signature dans les délais prescrits par la loi.

➤ **Les conventions annuelles d'application**

19. Aux termes de la loi, le CPRDF est mis en œuvre par des conventions annuelles d'application passées entre ses signataires et les acteurs concernés, offrant l'occasion régulière de suivre la mise en œuvre de ses objectifs et d'en **assurer l'évaluation**. Deux thèmes peuvent s'imposer pour la passation de telles conventions : la carte des formations initiales et la formation continue des demandeurs d'emploi. Le contrat peut être par ailleurs un moyen de donner une **meilleure lisibilité** à des conventionnements qui existent déjà : plan des métiers de la dépendance, contrat d'objectifs et de moyens pour l'apprentissage, contrats d'objectifs et EDEC, etc.

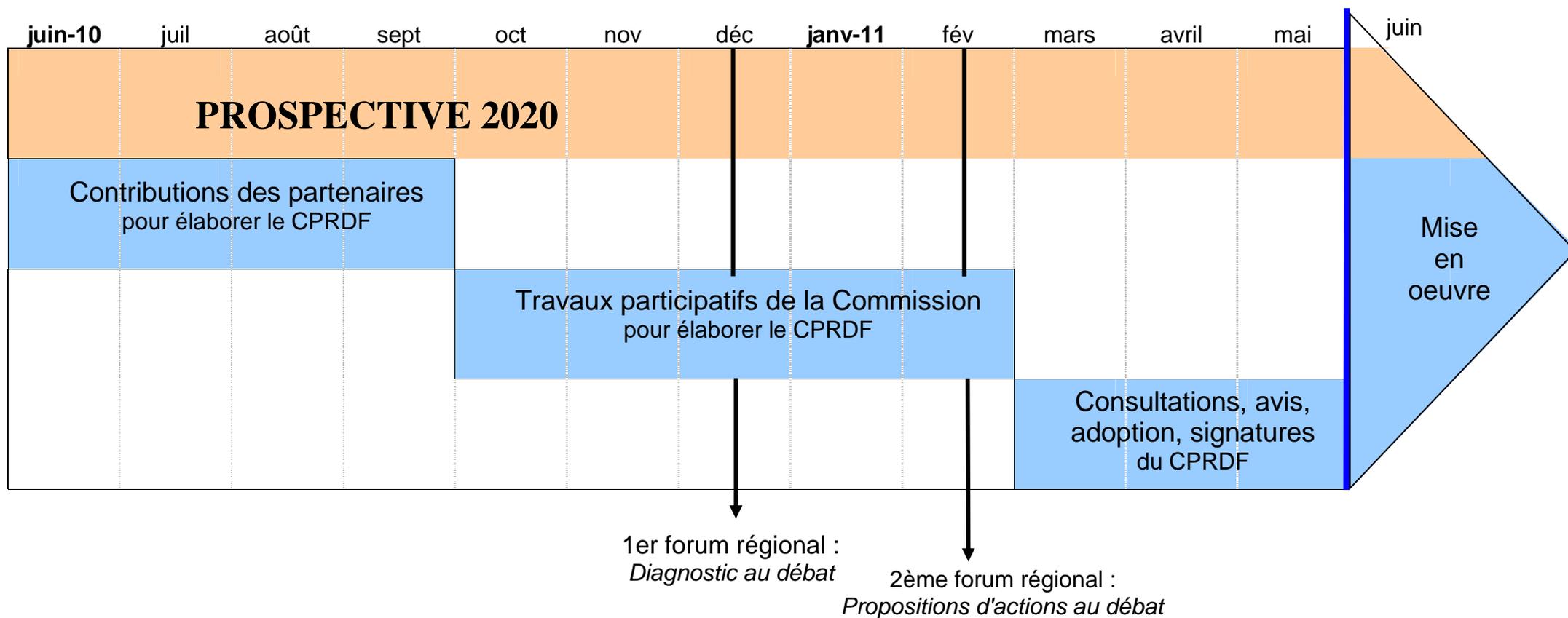
#### **IV - PROPOSITIONS DU PRESIDENT :**

Je vous demande de :

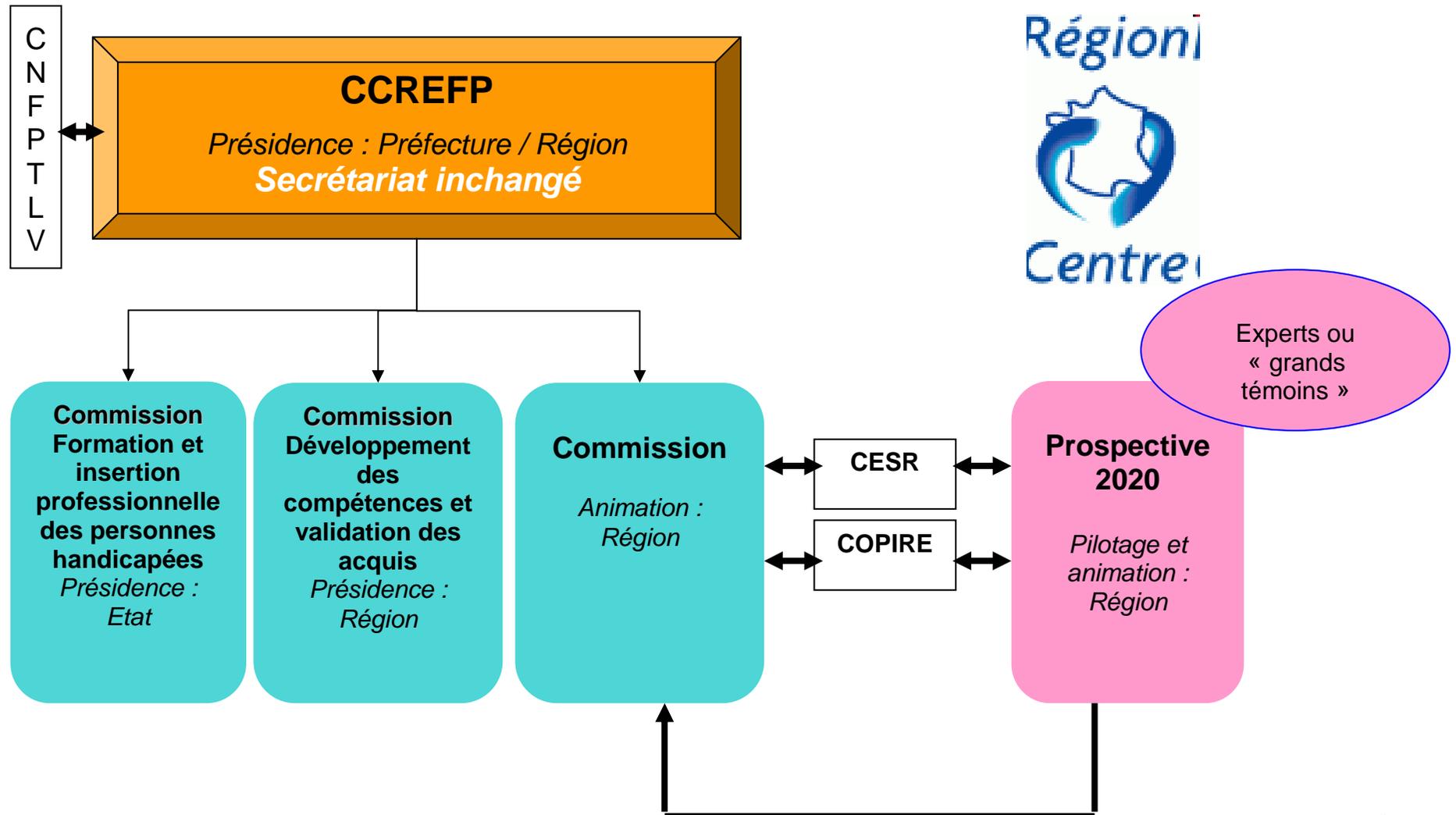
- m'habiliter à engager le débat avec les partenaires en vue d'élaborer le CPRDF au sein de la commission à mettre en place au CCREFP,
- m'autoriser à lancer et suivre les travaux de la Prospective 2020 qui contribueront à l'élaboration du contrat.

**François BONNEAU**

## Calendrier de lancement de la démarche partenariale



# Organisation de la démarche partenariale



### Annexe 3 : GLOSSAIRE

Sigle	Signification
CCREFP	Le <b>Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle</b> a pour mission de favoriser la concertation entre les différents acteurs régionaux, afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Il est composé de représentants de l'Etat, de la Région, des partenaires sociaux et des organismes consulaires régionaux, du CESR.
CESR	Le <b>Conseil Economique et Social Régional</b> exerce sa mission consultative par l'élaboration d'avis, d'analyses, de propositions. Il s'efforce de donner aux acteurs et décideurs régionaux les éléments nécessaires à éclairer leurs choix en ayant en permanence une vision prospective et transversale.
CNFPTLV	Créé par la loi du 4 mai 2004 et le décret du 24 février 2005, le <b>Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie</b> constitue un espace nationale de concertation entre l'Etat, les Partenaires économiques et sociaux et les Conseils régionaux.
COPIRE	La <b>Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi</b> est une instance de concertation créée par les partenaires sociaux comme lieu d'étude et de proposition sur les problématiques d'emploi et de formation professionnelle.
CPRDF	Le <b>Contrat de Plan Régional de Développement des Formations</b> , introduit par la loi du 24 novembre 2009 (art.57), a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières. Il remplace le PRDF mis en œuvre en région Centre entre 2003 et 2010.
ORFE	Au sein du GIP Alfa Centre, l' <b>Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi</b> a pour missions : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer l'interface entre prospective et action en matière de ressources humaines, selon une approche territoriale.</li> <li>- Valoriser, en facilitant leur coordination, les travaux réalisés dans la région par les partenaires associés</li> <li>- Repérer les spécificités régionales, départementales et locales</li> <li>- Apporter un appui technique à l'Etat, à la Région et aux acteurs socio-économiques pour la prise en compte de la relation formation-emploi</li> </ul>
PRDF	Le <b>Plan Régional de Développement des Formations</b> (introduit par les lois du 20 déc. 1993, du 27 fév. 2002 et du 13 août 2004) est un outil permettant de définir sur le territoire régional la politique de développement des formations à moyen terme. Il vise à mettre en cohérence les filières de formation et à coordonner les interventions des différents acteurs. De 2003 à 2010, la Région Centre a défini et mis en œuvre une méthodologie générale associant l'ensemble des partenaires éducatifs, économiques et sociaux. Le PRDF a donc fonctionné avec un double caractère participatif et évolutif.