

# CAPIR DAP

**Contrat de Plan Régional de Développement  
des Formations Professionnelles 2011/2014**



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA REGION CENTRE



*Liberté • Égalité • Fraternité*  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Région



Centre



# PRÉAMBULE

La loi du 24 novembre 2009 *pour l'orientation et la formation tout au long de la vie* a introduit un **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP)**, en lieu et place du précédent Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDF). Ce contrat de plan fixe **la stratégie régionale pour la formation en région jusqu'en 2014**. Il doit être signé entre l'Etat (Préfet de région et Autorité académique) et la Région (Président du Conseil régional).

**Le CPRDFP 2011-2014 a été élaboré par la Région Centre au sein de la commission C+FOR** du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il est le fruit d'un **partenariat fort entre le Conseil régional du Centre, les services de l'Etat, l'académie d'Orléans-Tours et les partenaires sociaux**.

La signature du CPRDFP est également une **étape importante dans la démarche participative** conduite avec les acteurs du territoire depuis octobre 2010, autour des questions fondamentales que se posent les habitants sur l'orientation et la formation tout au long de la vie. Ces travaux collectifs ont abouti à des **préconisations, tournées vers l'action concrète, pour développer la réalité d'une société de la connaissance en région Centre**. L'ensemble de leurs contributions constitue un **corpus d'actes préparatoires au CPRDFP**, ressource précieuse pour accompagner la mise en œuvre du contrat dans les prochaines années<sup>1</sup>.

## « BÂTISSONS ENSEMBLE UNE REGION APPRENANTE »

« **Bâtir ensemble une région apprenante** », voici une ambition forte qui s'inscrit dans la responsabilité partagée du champ de l'orientation et de la formation tout au long de la vie. Avec ce message, les signataires s'accordent à promouvoir et construire une région où la formation devient un réflexe et une ressource pour chacun. Leur engagement se concrétise dans l'adoption d'un plan d'actions qui doit être mis en œuvre, suivi et évalué d'ici à 2014.

---

<sup>1</sup> Lien vers le « e-corpus » des contributions sur étoile, partie professionnelle, rubrique CPRDF / Contrat : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/pid/3580>



# SOMMAIRE

PRÉAMBULE .....	3
LES TERMES DU CONTRAT .....	7
<b>1. DIAGNOSTIC POUR LE TERRITOIRE RÉGIONAL .....</b>	<b>11</b>
<b>2. LA STRATÉGIE RÉGIONALE « BÂTISSONS ENSEMBLE UNE RÉGION APPRENANTE » .....</b>	<b>23</b>
<b>2.1 MIEUX FORMER POUR L'AVENIR .....</b>	<b>27</b>
2.1.1. ÉLEVER DE MANIÈRE VOLONTARISTE LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES JEUNES .....	27
2.1.2. DIFFUSER LE RECOURS À LA FORMATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE EN RÉPONDANT AUX BESOINS EN QUALIFICATION ET COMPÉTENCES DES FILIÈRES SOCIO-ECONOMIQUES .....	29
2.1.3. CRÉER LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE DES JEUNES À TOUS LES NIVEAUX ET MIEUX QUALIFIER LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES POUR LES CONDUIRE VERS L'EMPLOI .....	31
<b>2.2 FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION .....</b>	<b>34</b>
2.2.1 POSER LES BASES D'UN SERVICE PUBLIC D'INFORMATION, D'ORIENTATION, ET D'ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DE LA VIE.....	34
2.2.2 SOUTENIR LES HABITANTS, ET TOUT PARTICULIÈREMENT LES FEMMES, DANS LEURS PROJETS INDIVIDUELS DE FORMATION PAR UNE RÉGION SOLIDAIRE .....	35
2.2.3 LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS .....	36
<b>2.3 PROMOUVOIR L'INNOVATION AU SEIN DE LA FORMATION .....</b>	<b>39</b>
2.3.1 INNOVER DANS L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION EN LIEN AVEC L'OBSERVATION PROSPECTIVE DES SECTEURS ET DES TERRITOIRES .....	39
2.3.2 INNOVER DANS L'INGÉNIERIE POUR DES PARCOURS DE FORMATION INDIVIDUALISÉS .....	40
2.3.3 INNOVER DANS LES PRATIQUES DES ACTEURS PAR LE FONCTIONNEMENT EN RÉSEAU .....	41
<b>3. MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PLAN .....</b>	<b>45</b>
<b>4. ÉVALUATION DU CONTRAT DE PLAN .....</b>	<b>49</b>
<b>5. SIGNATURE DU CONTRAT .....</b>	<b>53</b>



# LES TERMES DU CONTRAT

## LE CPRDFP SIGNÉ ENTRE

La **Région Centre**, représentée par le Président du Conseil régional, Monsieur François BONNEAU, dûment habilité par la délibération de l'Assemblée plénière régionale du 23 juin 2011 (AP n°11.03.06),

d'une part,

L'**Etat**, représenté par le Préfet de région, Monsieur Michel CAMUX,

L'autorité académique représentée par le Recteur de l'Académie Orléans-Tours, Chancelier des Universités, Madame Marie REYNIER,

La Direction régionale de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt, représentée par Monsieur Benjamin BEAUSSANT, Directeur régional adjoint,

La Direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale, représentée par Monsieur Patrick BAHEGNE,

d'autre part,

**VU** le Code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L.1611-4 et L.4221-1,

**VU** la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations et notamment son article 10,

**VU** le Budget régional et ses éventuelles décisions modificatives,

**VU** la délibération DAP n° 10.03.04 du 24 juin 2010 approuvant le règlement financier de la Région,

**VU** la délibération de l'Assemblée plénière DAP n° 10.01.04 du 26 mars 2010 donnant délégation à la Commission permanente régionale,

**VU** la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 pour l'orientation et la formation tout au long de la vie, et notamment son article 57,

## **IL EST CONVENU CE QUI SUIV**

### **Article A – Objet du contrat**

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) 2011-2014 a pour objet de définir les orientations qui guideront la mise en œuvre 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 porte sur les domaines de l'information et de la formation dont les actions sont 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 coïncidant avec le territoire académique, 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.

*Se référer au chapitre 2 « stratégie régionale ».*

### **Article B – Obligations des parties**

Les signataires s'engagent à mettre en œuvre les mesures du présent document Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) 2011-2014 pour atteindre les objectifs conjointement définis.

Sur certains champs, des conventions annuelles d'application pourront préciser pour l'Etat et la Région la programmation et les financements des actions.

*Se référer au chapitre 3 « mise en œuvre du contrat de plan ».*



### **Article C – Mise en œuvre et suivi du contrat**

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 (CCREFP).

*Se référer au chapitre 4 « évaluation du contrat de plan ».*

### **Article D – Durée du contrat**

Le contrat prend effet à la date de sa signature par les parties et est valable jusqu'au 30 mai 2014.

### **Article E – Modification et résiliation du contrat**

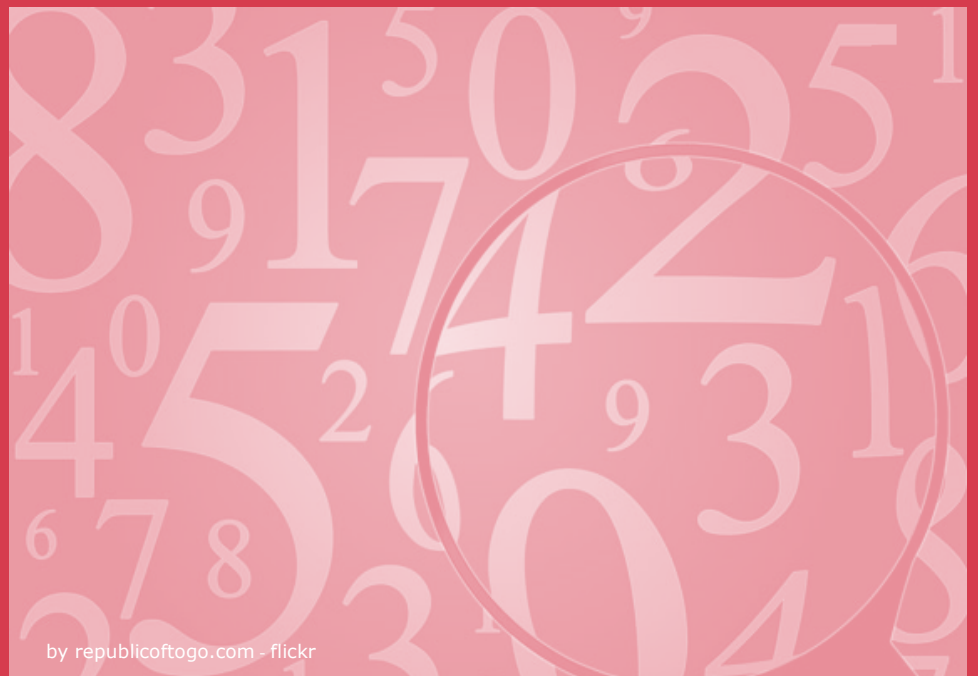
Toute modification des termes du présent contrat, y compris de ses annexes, doit faire l'objet d'un avenant écrit entre les parties, conclu dans les mêmes formes et conditions que le présent contrat.

Toute résiliation faite par l'une ou l'autre des parties doit faire l'objet d'un écrit formel et justifié adressé à l'ensemble des parties moyennant un préavis de deux mois.



# DIAGNOSTIC

## POUR LE TERRITOIRE RÉGIONAL



by republicoftogo.com - flickr



# 1

## DIAGNOSTIC POUR LE TERRITOIRE RÉGIONAL

**D'ici à 2040, la croissance démographique régionale devrait être dynamique et la population de plus en plus âgée.**

Le Centre est la quatrième plus grande région de France et compte actuellement plus de 2,5 millions d'habitants (4 % de la population métropolitaine). Selon l'INSEE, d'ici à 2040, la région compterait 300 000 habitants en plus, ce qui ferait d'elle la région la plus dynamique du grand bassin parisien sur le plan démographique. Cette croissance bénéficierait avant tout à l'axe ligérien, qui concentrerait la moitié des habitants ; le nord en gagnerait un peu et le sud en perdrait.

En parallèle de cette croissance démographique, la part des seniors augmente progressivement au sein de la population régionale. En 2030, l'INSEE prévoit que l'on comptera 153 seniors pour 100 jeunes, soit 23 de plus qu'au niveau national moyen. Cela pose la problématique du renouvellement de la population active et de l'adaptation de l'offre de services.

Le vieillissement de la population est amplifié par les mouvements migratoires : la région gagne régulièrement des seniors et les prévisions jusqu'en 2030 confirment cette tendance. Dans le même temps, les jeunes sont plus nombreux à sortir de la région qu'à y entrer. C'est notamment la conséquence de l'attractivité francilienne, en vue d'une poursuite d'études et/ou d'un premier emploi. Toutefois, globalement, le solde migratoire est positif et les flux sont très importants : le Centre est l'une des régions de France où les migrations sont les plus nombreuses, au regard de sa population.

**La problématique des mutations économiques est incontournable, pour un territoire où l'industrie et l'agriculture ont une place importante et reconnue.**

En 2009, la région Centre est la première région céréalière d'Europe et l'industrie génère 19 % du produit intérieur brut régional. Cette prégnance industrielle est confortée par l'implantation de pôles de compétitivité dans les domaines de la cosmétique et du caoutchouc plastique, notamment. La place importante du réseau des PME est également à considérer dans le secteur industriel. La région est aussi bien placée dans le secteur du tourisme (qui bénéficie de la présence d'un patrimoine riche), de la construction, et surtout de l'administration publique, de la santé et des services sociaux qui incarne le plus gros employeur régional.

En matière économique, le territoire régional est composé principalement de petites et très petites entreprises ainsi que d'entreprises artisanales. Elles rassemblent ainsi la majorité des actifs du secteur privé (55 %) et 20 % des salariés de la région. De plus, 78 % des établissements de la région comptent moins de 10 salariés. Pour ces entreprises, les problématiques sont particulières quant à leur structuration, leur organisation et leur situation sur le territoire régional. Elles forment un ensemble d'atouts essentiels pour le dynamisme de la région, intervenant

sur des secteurs dont les emplois sont souvent non délocalisables, facilitant l'insertion professionnelle des jeunes, etc.

Les départs à la retraite, l'exigence de nouvelles qualifications et, plus globalement, la tertiarisation de l'économie, peuvent provoquer une augmentation des tensions structurelles sur le marché de l'emploi (selon les travaux de l'ORFE (Observatoire régional formation emploi), pour un nombre croissant de métiers, ces tensions ne seraient plus seulement liées à la conjoncture). L'émergence de nouveaux enjeux et besoins de la société (verdissement des emplois, économie sociale et solidaire, économie créative, etc.) implique une réadaptation des offres. Cette réadaptation est d'autant plus nécessaire que les bouleversements conjoncturels risquent d'être de plus en plus fréquents et brutaux.

Parallèlement, les mutations technologiques et la prise en compte des enjeux de l'environnement appellent une évolution des activités industrielles permettant de conforter la place de l'emploi industriel en région Centre.

### **La crise a eu un impact sur l'emploi, mais le chômage en région Centre reste inférieur au taux national.**

Le secteur de l'industrie étant bien implanté dans le Centre et étant traditionnellement sensible aux conjonctures défavorables, il n'est pas étonnant que la crise l'ait particulièrement atteint, et ce notamment en raison de la place de la sous-traitance automobile en région Centre. Néanmoins, selon l'INSEE, la région Centre a été moins touchée que les autres régions industrielles. Parallèlement, le secteur tertiaire a connu une croissance de son nombre d'emplois entre le début 2008 et la fin 2009, à contre-pied de la régression nationale.

Parmi les demandeurs d'emploi, la part des jeunes de moins de 25 ans (17,4 %) et des seniors (20,8 %) est plus élevée qu'au niveau national moyen (15,9 % et 19,6 %, respectivement). Toutefois, ces parts sont en baisse dans la région tandis qu'elles sont en hausse en métropole.

Enfin, les territoires réagissent différemment : l'évolution du chômage est moins bonne en 2009 et 2010 dans l'est régional que dans l'ouest. Fin 2010, quelques zones d'emploi dépassent même le taux moyen de chômage national : Dreux, Montargis, Vierzon et Saint-Amand-Montrond. Cependant, le taux de chômage de l'ensemble du territoire régional (8,4 % en mars 2011) reste inférieur au taux national moyen (9,2 %).

### **Les inégalités persistent, mais sont souvent moins importantes en région Centre.**

Comme dans le reste du pays, les inégalités sont une réalité en région Centre. Les territoires, notamment en ce qui concerne la situation entre le nord et le sud de la région, bénéficient d'atouts très divers et des écarts importants persistent. Cependant, les inégalités sont plus faibles qu'ailleurs sur plusieurs domaines.

En 2004, les écarts de revenus sont globalement moins accentués qu'en Province (France métropolitaine hors Ile de France), à l'exception du département de l'Indre-et-Loire qui rejoint la moyenne. Les agglomérations peuvent aussi souffrir d'écarts accrus, du fait d'une mixité sociale plus prononcée.

La pauvreté concerne 10 % de la population du Centre, ce qui en fait la région la moins « pauvre » du bassin parisien et la quatrième au niveau national. Quand bien même, ce sont 250 000 personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté. À cela s'ajoutent 212 000 personnes vivant sous le seuil de bas revenus (8,5 % de la population, contre 9,7 % au niveau moyen national). Ces chiffres restent insupportables et appellent toutes les mobilisations pour être sensiblement réduits.

Le taux d'emploi légal des travailleurs handicapés est de 5,4 % en 2004. Seule la Bretagne a un taux d'emploi plus élevé à cette date. À cet égard, l'industrie automobile, les activités immobilières et les services aux particuliers sont les secteurs qui embauchent le plus.

Enfin, quel que soit l'âge, la part des femmes dans la population active est encore légèrement inférieure à celle des hommes. En la matière, la situation familiale est souvent déterminante. Les inégalités de genre portent également sur la forme de l'emploi (les femmes sont davantage salariées), le secteur d'activité (70 % des femmes travaillent dans les services, contre 45 % des hommes), les revenus, le temps de travail, la présence dans la vie publique, etc.

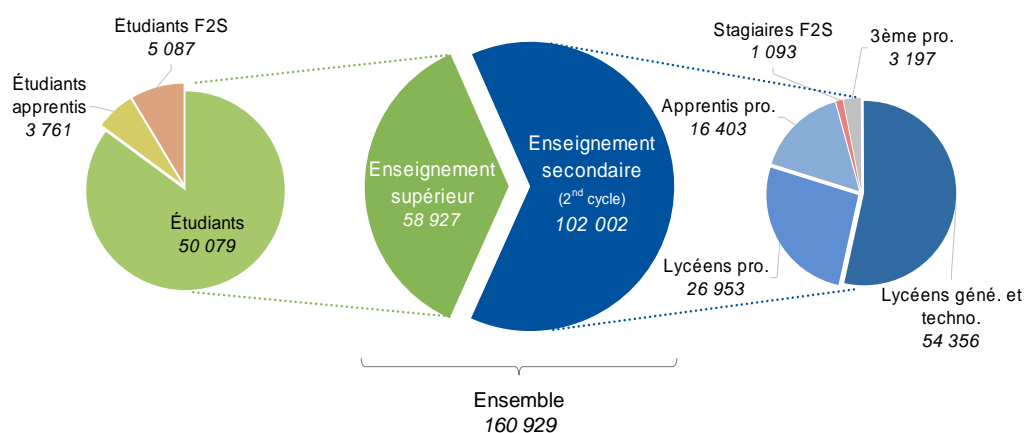
En 2009, la Haute autorité de lutte contre les discriminations a enregistré 256 réclamations en région Centre. Au niveau national, 49 % portent sur le domaine de l'emploi et 6 % sur le domaine de l'éducation. L'origine est le premier motif de discrimination avancé, devant l'état de santé et le handicap, le sexe et l'état de grossesse, les activités syndicales et l'âge. Les discriminations sont des pratiques illégales qui trouvent leurs sources notamment dans les stéréotypes. Ils freinent l'accès à la formation initiale, continue et, *in fine*, les parcours professionnels.

### Un habitant de la région sur cinq est en formation initiale.

À la rentrée 2009, un habitant de la région sur cinq est en formation initiale (environ 530 000). C'est légèrement moins qu'au niveau moyen métropolitain. 20 % de ces personnes suivent un enseignement secondaire de second cycle (post-collège) et 10 % un enseignement supérieur (entre 56 000 et 59 000 étudiants).

Globalement, depuis 2004, les effectifs sont en diminution en raison d'une baisse du nombre de jeunes de 15 à 19 ans dans la population.

*Effectifs inscrits en formation initiale secondaire de second cycle ou supérieure, dans un établissement de la région Centre, à la rentrée 2009*



*Compilation de statistiques provenant du Conseil régional du Centre, du rectorat, de la DRAAF, des observatoires de la vie étudiante des universités d'Orléans et de Tours et de divers organismes privés de formation supérieure*

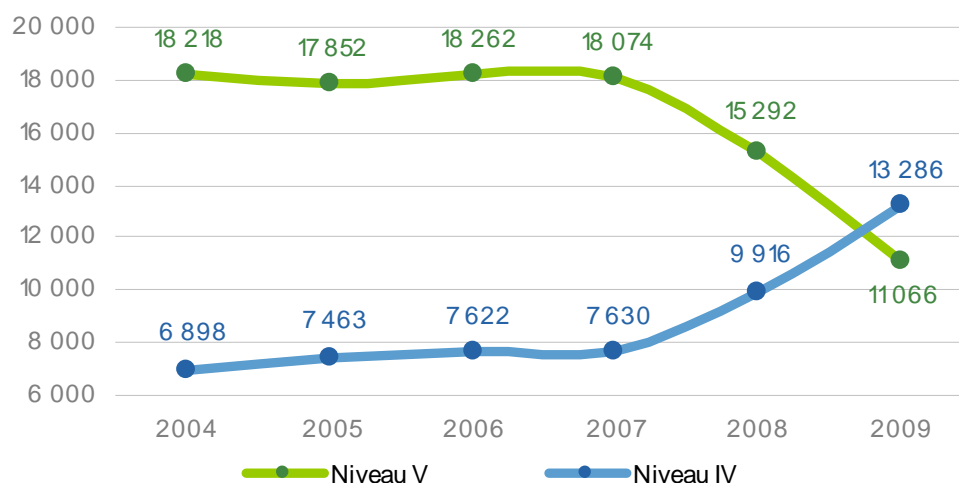
Ces effectifs se répartissent dans les 145 établissements d'enseignement secondaire de second cycle (lycées et assimilés), les 39 centres de formation d'apprentis, les 22 structures de formation sanitaires et sociales et les 46 structures d'enseignement supérieur. Les effectifs des techniciens supérieurs et classes préparatoires aux grandes écoles sont compris dans les effectifs des lycées).

Les lycées publics d'enseignement général, technologique et professionnel de la région emploient près de 7 000 enseignants, auquel il faut ajouter les personnels administratifs. Quant à l'appareil universitaire d'Orléans-Tours, il induit plus de 4 600 emplois directs.

### **Le niveau de qualification et la réussite aux examens ont progressé.**

Le niveau de qualification des jeunes a augmenté depuis 2009, notamment avec la généralisation des baccalauréats professionnels en trois ans qui ont privilégié l'accès au niveau baccalauréat. Une offre de niveau CAP est maintenue pour permettre à tous les jeunes d'acquérir un premier niveau de qualification.

*Effectifs lycéens, apprentis et élèves des formations sanitaires et sociales par niveau de formation, entre 2004 et 2009*



Source : rectorat, DRAAF et Conseil régional du Centre

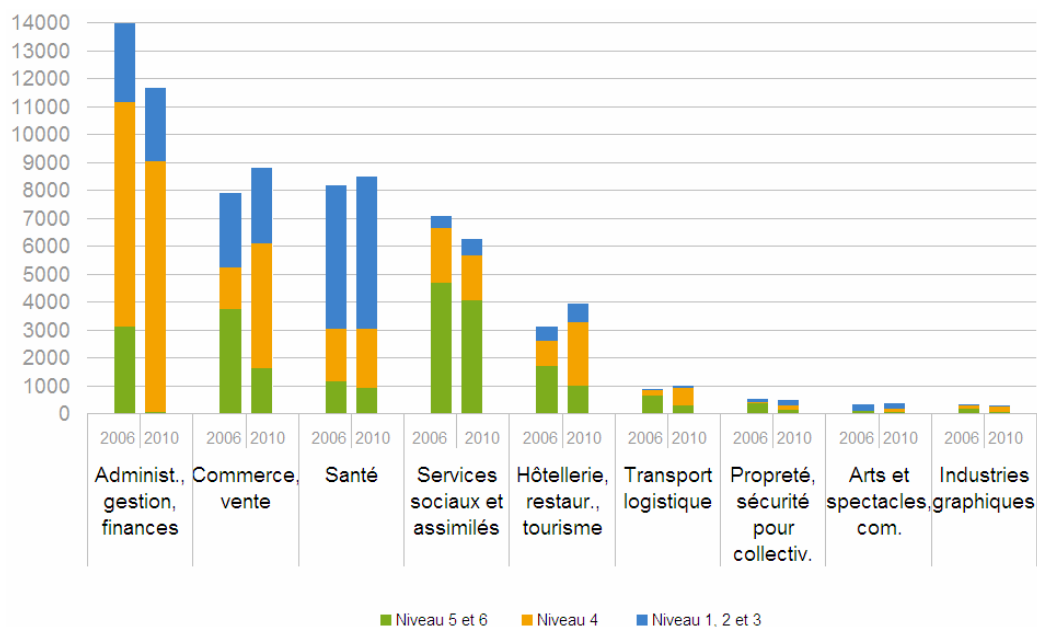
Outre l'élévation du niveau de qualification, les élèves réussissent mieux leurs examens depuis 2007. Pour l'ensemble des diplômes du second degré, les candidats de la session de juin 2009 ont davantage réussi que dans les sessions des deux années précédentes. Par ailleurs, les filles réussissent davantage leurs examens que les garçons.

### **L'évolution de la formation en voie professionnelle.**

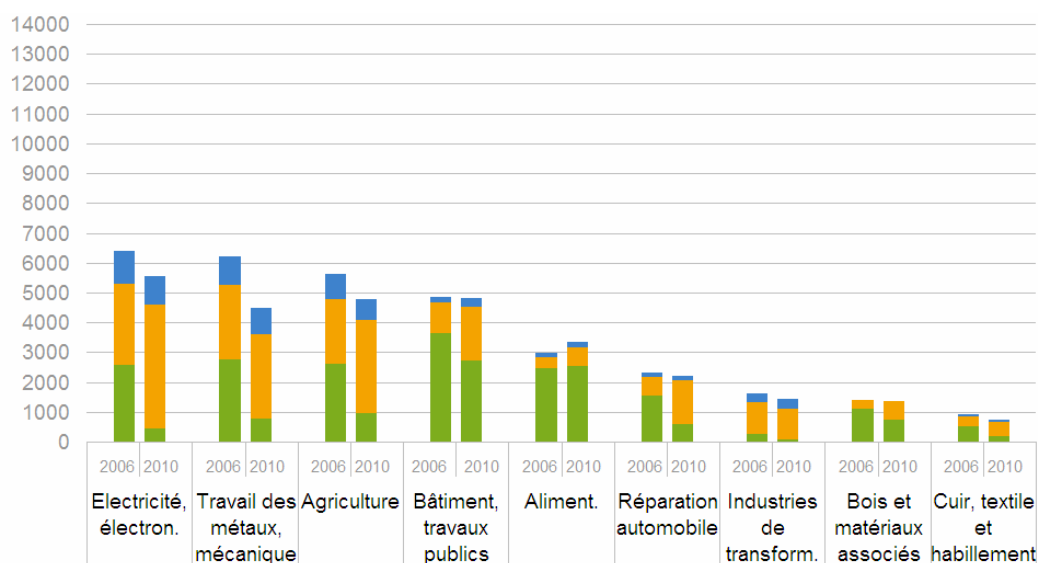
Suite à la réforme de la voie professionnelle, des impacts sont apparus sur la répartition des effectifs par niveau de formation et par domaine professionnel. Des transformations structurelles importantes ont eu lieu dans certains domaines professionnels : réduction du niveau V au profit du niveau IV, etc. Ces adaptations, parfois nécessaires, doivent néanmoins se faire en respectant l'équilibre entre les différentes voies de formation et en cohérence avec les besoins économiques et sociaux de la région.



**Évolution des effectifs 2006-2010 dans le secteur des services,  
par domaine professionnel et par niveau**



**Évolution des effectifs 2006-2010 dans le secteur de la production,  
par domaine professionnel et par niveau**



De plus, on note qu'entre 2004 et 2009, les effectifs de niveau V (CAP/BEP) et niveau IV (baccalauréat professionnel, brevet professionnel) ont globalement progressé de plus de 1 400 jeunes dans les centres de formation d'apprentis et baissé de près de 2 800 dans les lycées professionnels.

Alors que les effectifs de niveau CAP et BEP ont chuté fortement dans les lycées professionnels, cela n'est pas le cas dans les centres de formation d'apprentis, où les effectifs sont même en hausse dans l'Indre-et-Loire et le Loir-et-Cher (dans le secteur du bâtiment principalement). Concernant les effectifs de niveau IV, les lycées professionnels et les centres de formation d'apprentis affichent des effectifs à la hausse, avec un total de + 10 520 jeunes entre 2004 et 2009.

*Après quatre années de baisse, la rentrée 2010 a connu une augmentation des effectifs scolarisés en lycées professionnels. Cette évolution repose sur une légère progression de l'orientation vers la voie professionnelle en fin de troisième, notamment vers la formation de CAP pour les élèves scolairement plus fragiles. Par ailleurs, la généralisation du baccalauréat professionnel en trois ans crée un gonflement conjoncturel des effectifs (« effet bourrelet »). En 2011, les effectifs devraient augmenter plus légèrement.*

### **Orientation choisie, orientation subie : quand tout se joue pendant l'été.**

L'affectation en juin sur la formation souhaitée prioritairement par chaque jeune, ne se traduit pas nécessairement par leur inscription en septembre. Cette déperdition est plus importante sur la voie professionnelle, où elle concerne trois jeunes sur dix (un sur dix dans la voie générale et technologique).

Le Conseil régional du Centre, le rectorat et la DRAAF se sont dotés d'un Observatoire de suivi des parcours de formation professionnelle des jeunes. Créé en 2010 et porté par l'ORFE (Observatoire régional formation emploi) il a notamment pour objectif d'étudier ces changements d'orientations et les passerelles, en particulier à la suite de la réforme de la voie professionnelle. Ces éléments doivent éclairer les politiques de prévention contre le décrochage et, plus généralement, les politiques d'information et d'orientation.

### **L'identification des décrocheurs et leur accompagnement se sont renforcés.**

Des progrès considérables ont été faits sur la question du décrochage, notamment dans l'enseignement professionnel, à l'aide de dispositifs comme « Assure ta rentrée » et désormais « Assure ton année ». Pour autant, le nombre de personnes concernées reste élevé. En 2008/2009, 1 931 jeunes sont sortis du système sans qualification, tous opérateurs confondus. La mise en place du système interministériel d'échanges d'informations doit nous permettre de mieux identifier les décrocheurs. Au 12 mai, 8 628 jeunes étaient identifiés comme « perdus de vue » – *Source SIEI Mai 2011*).

### **Un appareil de formation supérieure et de recherche diversifié.**

La région Centre bénéficie de deux universités – l'université d'Orléans et l'université François Rabelais de Tours – qui comptent ensemble six unités de formation et de recherche, six instituts universitaires de technologie, un institut universitaire de formation des maîtres et deux écoles d'ingénieurs. Certaines de ces structures sont implantées en dehors d'Orléans et de Tours, pour occuper le reste du territoire régional (à Blois, Chartres, Bourges, Châteauroux et Issoudun).

Par ailleurs, l'académie compte 76 sections de techniciens supérieurs, 10 classes préparatoires aux grandes écoles, 3 écoles d'ingénieurs indépendantes des universités, s'y ajoutent 3 écoles de commerce, de gestion et de comptabilité, 18 écoles qui proposent des formations sanitaires et sociales de niveau supérieur, et 29 autres établissements de formation supérieure.

Afin de valoriser cet appareil de formation, les acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche se sont alliés en mars 2010, sous la forme du Pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) « Centre Val de Loire université », pour attirer davantage d'étudiants et de chercheurs (y compris ceux de l'étranger) et accélérer le développement territorial.

### **La poursuite d'études supérieures est moins importante et plus courte qu'au niveau moyen national.**

En 2009, après le baccalauréat, la poursuite d'études est plus faible qu'au niveau moyen national (65,4 % contre 68,7 %). Cette poursuite d'études est également plus courte qu'au niveau moyen national. Le contraste apparaît notamment entre le diplôme universitaire de technologie (9,5 % des bacheliers de la région poursuivent sur cette voie, contre 8,3 % en France) et la licence (33,1 % des bacheliers de la région poursuivent sur cette voie, contre 34,8 % en France).

Parallèlement, le développement des formations longues est en retrait par rapport au niveau national. Ainsi, le taux de masters délivrés n'a augmenté que de 4 % contre 12 % au niveau moyen national. Les effectifs régionaux des STS sont quant à eux nettement plus importants (21,4% contre 15,3 % au niveau national).

### **La maîtrise des savoirs de base reste une priorité.**

Les chiffres relatifs à l'illettrisme montrent que la situation reste préoccupante : comme le montrent les données suivantes extraites de l'enquête nationale de l'INSEE commanditée par l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme, publiée en 2006 : 3 100 000 personnes, soit 9 % de la population âgée de 18 à 65 ans, ayant suivi leur scolarité en France, éprouvent des difficultés à maîtriser les savoirs de base.

Les données dont nous disposons sur les jeunes en région Centre montrent qu'en 2009, tous niveaux confondus, 5 352 jeunes ont été repérés par le bureau du Service National de Tours dans le cadre des journées d'appel et de préparation à la défense, comme ayant des difficultés de lecture (données brutes fournies par le - BSN de Tours). La majorité est constituée par des jeunes hommes (pour 60 %) et 42 % des jeunes détectés sont encore scolarisés.

### **Le nombre de salariés bénéficiaires de la formation continue est en hausse, les outils de la professionnalisation sont davantage mobilisés.**

Les indicateurs du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels indiquent que le nombre de bénéficiaires du plan de formation financé par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) augmente entre 2006 et 2009, quel que soit le nombre de salariés par entreprise, et ce de façon plus importante qu'au niveau national :

- entreprises de plus de dix salariés : +20,4 % en région contre +15,7 % au niveau national. La part de salariés concernés est de 19 % contre 12 % au niveau national ;
- entreprises de dix salariés et moins : +76,2 % en région contre +25,5 % au niveau national. Cette forte hausse semble pouvoir s'expliquer par un rattrapage du retard sur la part de salariés bénéficiaires par rapport au niveau national : 15 % en région, 18 % au niveau national.

Dans le même temps, on observe une augmentation de la mobilisation des outils de la professionnalisation depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2003. En région Centre, l'accord cadre pour la formation tout au long de la vie signé en décembre 2008 entre le Conseil régional et les partenaires sociaux représentatifs au niveau national, est une opportunité pour développer les qualifications et les compétences. Toutefois, la mobilisation reste inférieure à celle du niveau moyen national et 2008 voit une baisse concernant la mobilisation des contrats de professionnalisation des jeunes (*cf. infra*).

## **La participation des entreprises à la formation continue est en retrait et de manière générale les inégalités d'accès persistent.**

La participation pécuniaire des entreprises à la formation continue en région Centre est en baisse entre 2004 et 2009, alors que l'évolution est moins marquée, voire inversée au niveau national.

Par ailleurs, certaines catégories socioprofessionnelles (ouvriers, employés, même si celles-ci sont en baisse) ont un accès moindre à la formation continue que d'autres. En outre, en 2008, les femmes ne comptent que pour 40 % des stagiaires de formation continue. Pour les salariées, l'accès dépend fortement de la taille de leur entreprise, puisque leur taux d'accès est mécaniquement en baisse dès lors qu'elles travaillent dans une PME.

Les salariés ont une vision positive de la formation et considèrent très majoritairement que la formation leur permet de développer leurs compétences professionnelles. Pour autant l'accès à la formation reste très divers selon le statut de la personne, sa catégorie socio professionnelle et la taille de l'entreprise. La coresponsabilité entre employeurs et salariés reste à construire.

En dehors des entreprises, les demandeurs d'emploi font face à des difficultés propres pour accéder à la formation continue. Au niveau national, il s'écoule en moyenne 129 jours entre la prescription d'une formation pour un demandeur d'emploi et l'entrée effective de celui-ci dans la formation. En amont, le délai entre l'inscription des demandeurs d'emploi et la prescription de formation est également un enjeu important.

## **L'alternance a du succès et se traduit par une meilleure insertion professionnelle.**

L'apprentissage est plus développé en région Centre qu'au niveau national (22 contrats d'apprentissage pour 1 000 salariés entre 2007 et 2009, contre 17 en moyenne en France) et se traduit par une bonne insertion professionnelle (en 2009, 74 % des apprentis sont en emploi 7 mois après l'obtention de leur diplôme contre seulement 68 % en 2004). Dans le même temps, les contrats de professionnalisation sont en retrait par rapport à la moyenne nationale (6 contrats de professionnalisation pour 1 000 salariés contre 10, entre 2007 et 2009). Globalement, après plusieurs années d'évolution positive, la crise économique semble être responsable de la baisse des effectifs régionaux pour ces deux dispositifs, avec une évolution négative depuis la rentrée 2010 pour les contrats d'apprentissage et depuis 2009 pour les contrats de professionnalisation.

## **L'insertion professionnelle des lycéens et des apprentis.**

L'insertion professionnelle des lycéens comme des apprentis a considérablement progressé entre 2004 et 2008. Sept mois après leur sortie du système éducatif, 61 % des lycéens et 74 % des apprentis occupaient un emploi (contre 58 % et 68 % en 2004). L'écart entre les lycéens et les apprentis s'est creusé, demeurant toujours en faveur des seconds.

Indicateurs	Constat PRDF 2004	Constat 2008
Taux d'insertion des lycéens	58 %	61 %
Taux d'insertion des apprentis	68 %	74 %

2009 et 2010 s'annoncent toutefois moins favorable. Comme partout en France, la crise économique a touché en priorité les jeunes de moins de 25 ans, avec près d'un jeune actif sur cinq au chômage (soit près de 27 000 jeunes). Ce sont, pour le plus grand nombre, des jeunes sortis du système scolaire ou universitaire avec un niveau de formation très faible.

**Les parcours et les chances d'insertion demeurent inégaux selon le genre.**

Tout au long de la formation, les voies de formation et les filières choisies diffèrent entre les femmes et les hommes. Ainsi, les filles accèdent davantage à une seconde générale et technologique que les garçons, elles s'orientent massivement vers les services et sont peu nombreuses à faire le choix de l'apprentissage : 33 % à la rentrée 2010.

Les jeunes filles entrent plus tôt sur le marché du travail mais sont davantage susceptibles de subir une précarité de leur emploi. C'est notamment lié aux voies de formation et aux filières suivies : l'insertion est meilleure après un apprentissage et pour les filières de la production, peu prisées par les filles.



# 2 LA STRATÉGIE RÉGIONALE « BÂTISSONS ENSEMBLE UNE RÉGION APPRENANTE »







# 2

## **LA STRATÉGIE RÉGIONALE « BÂTISSONS ENSEMBLE UNE RÉGION APPRENANTE »**

Le diagnostic met en évidence des défis importants pour le développement de l'orientation et de la formation tout au long de la vie.

La société de la connaissance appelle la maîtrise des savoirs fondamentaux pour tous les jeunes et au niveau le plus développé possible. Le service public d'éducation, du collège au lycée, se doit de mobiliser toutes ses forces pour ce faire, pour ne laisser aucun jeune au bord de la route et lui permettre d'aller aussi loin qu'il le souhaite. Les autres dispositifs de formation doivent concourir à cette mission de service public. La formation générale initiale est le fondement de l'orientation et de la formation tout au long de la vie, gage d'un épanouissement personnel et d'une insertion dans notre société.

Au sortir de la formation initiale, des savoirs de base doivent continuer à être proposés et dispensés à l'ensemble des publics. Ils sont la condition d'un maintien d'une insertion sociale et professionnelle, d'une autonomie plus grande, d'un épanouissement personnel et professionnel dans des parcours de vie qui placent le savoir et la connaissance au centre de l'activité humaine.

Une offre de formation débouchant sur une qualification doit aussi être dispensée, permettant des reprises d'études, de poursuivre un parcours et de trouver un emploi reconnu en réponse à ses aspirations.

Du point de vue des habitants, le droit à la formation tout au long de la vie est une clé pour accompagner leur avenir et leur parcours à tous les niveaux et rendre possible leur promotion sociale et professionnelle.

Miser sur les ressources humaines, sur la présence d'hommes et de femmes disposant de la maîtrise de qualifications professionnelles reconnues, est également une condition indispensable de la compétitivité régionale : cet investissement stratégique déterminera la capacité du territoire à créer et mener des projets lui permettant de se positionner au niveau national et international, tout en valorisant des richesses variées et une identité propre.

Enfin, ces dispositifs de formation ne peuvent se concevoir sans un dispositif d'orientation et d'accompagnement. Il prend sans aucun doute des formes différentes quand il s'agit d'une orientation au sein du service public d'éducation et d'une orientation lors d'une reconversion d'adulte. Reste que des continuités, des partenariats doivent être renforcés entre les structures présentes sur le terrain pour bâtir un service public d'orientation. L'accompagnement des personnes doit aussi être intégré dans une stratégie préventive de l'échec scolaire, car l'orientation seule ne suffit pas. Cet accompagnement adapté dès le plus jeune âge, dès qu'un besoin est identifié, sera un

moyen privilégié pour éviter les décrochages, élever le niveau de qualification et sécuriser les parcours professionnels.

Cette volonté ainsi exprimée est traduite au travers du message **BÂTISSONS ENSEMBLE UNE RÉGION APPRENANTE.**

« Bâtissons ensemble une région apprenante » souligne cette volonté partagée des signataires de se mobiliser, de mobiliser les moyens nécessaires, d'expérimenter de nouvelles solutions et de mettre en articulation les différents dispositifs de formation dont ils sont responsables au service d'une meilleure efficacité et au profit de tous les apprenants.

Les signataires, considèrent que la mise en synergie des volontés, des objectifs et des moyens est nécessaire pour avancer vers des résultats concrets et lisibles pour les habitants, au plus proche des territoires. Le CPRDFP apparaît ainsi comme le « catalyseur » pour un accès à la formation renforcé et égal pour tous, tout au long de la construction des parcours de vie : la formation doit devenir à la fois un réflexe, un droit réel et une ressource pour chacun. C'est par la réactivité des institutions concernées et des professionnels, leur capacité à innover et à travailler en partenariat, que les jeunes et les actifs, dans leur formation, leur insertion, leur mobilité, leur reconversion, pourront être accompagnés et soutenus dans les mutations qu'ils rencontrent. C'est en donnant toute leur place à l'initiative et à la dynamique portées par les partenaires sociaux que l'ambition fondamentale de la formation tout au long de la vie apportera, aux salariés comme aux entreprises, les réponses indispensables.

**La stratégie se décline en trois grandes clés de lecture complémentaires :**

#### **Mieux former pour l'avenir**

En formation initiale, le CPRDFP doit permettre l'acquisition d'un niveau de culture générale favorisant la réussite de tous les jeunes. L'élévation du niveau des qualifications, amorcée depuis le PRDF de 2003, doit rester une priorité. Ce renforcement du niveau des qualifications accompagnera les parcours des habitants vers la réussite, et leur donnera les atouts d'un développement personnel et d'une meilleure insertion professionnelle. La formation devra en même temps répondre aux besoins en qualification des filières socio-économiques.

#### **Favoriser l'égalité d'accès à la formation**

Différents facteurs freinent l'accès des habitants à la formation – un déficit d'information, un éloignement géographique, des comportements discriminatoires, etc. Le CPRDFP doit contribuer à lever ces différents obstacles, et ainsi favoriser l'égalité d'accès des habitants à la formation.

#### **Promouvoir l'innovation dans la formation**

Le CPRDFP doit impulser une meilleure rencontre entre l'offre de formation et les besoins actuels et à venir. L'innovation en formation revêt différentes formes (pédagogiques, techniques, de partenariat...) et sera un moyen privilégié pour répondre aux besoins.

## **2.1 MIEUX FORMER POUR L'AVENIR**

La formation vise tout autant le développement et l'épanouissement personnel, que l'insertion dans l'emploi. Face aux mutations en cours, le CPRDFP doit enclencher une dynamique nouvelle en termes d'apprentissages, d'élévation du niveau de qualification et d'accompagnement des parcours professionnels. Le CPRDFP doit également permettre de mieux répondre aux besoins en qualification et en compétences des filières socio-économiques. Il s'agit enfin de prévenir tout type de « décrochage » dans une acception large, par l'acquisition de compétences clés transférables, la qualification ou requalification, la professionnalisation, en apportant des réponses cohérentes avec les besoins des acteurs socio économiques.

### **2.1.1. ÉLEVER DE MANIÈRE VOLONTARISTE LE NIVEAU DE QUALIFICATION DES JEUNES**

Un premier objectif consiste à élever le niveau de qualification du plus grand nombre de jeunes au sein du service public d'éducation en favorisant prioritairement l'accès au niveau IV de qualification.

Pour cela, il faut affirmer la nécessité de faciliter l'accès aux formations jusqu'au niveau IV. C'est la raison d'être du service public de formation. C'est donc par un maillage fin du territoire, avec un souci d'équilibre de l'offre de formation entre ces territoires et de diversité, que cette élévation du niveau de qualification est possible.

Les passerelles entre les différentes voies de formation initiale - tant à l'intérieur des établissements qu'entre les établissements publics locaux d'enseignement du ministère de l'Éducation nationale, du ministère chargé de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt, les établissements privés sous contrat, les centres de formation d'apprentis et les écoles sanitaires et sociales délivrant des diplômes nationaux, - seront facilitées pour répondre à la demande des jeunes et des familles.

Pour faciliter le développement de parcours individualisés de réussite, des passerelles effectives entre les différents dispositifs de formation doivent également être proposées aux élèves : structurer les possibles réorientations ou « changements de cap » est le premier moyen pour prévenir les décrochages.

En parallèle de l'offre en bac pro 3 ans, une attention particulière doit être apportée au maintien d'une offre en CAP, en particulier pour les publics fragiles pour lesquels le niveau V constitue une réelle opportunité de qualification et pour des secteurs où ce niveau correspond à des emplois durables.

L'accompagnement des élèves en difficulté doit être soutenu pour leur permettre d'aller le plus loin possible dans leurs études et vers l'obtention d'une qualification reconnue (jeunes scolarisés en SEGPA, en EREA...).

Le CPRDFP doit également contribuer à développer l'attractivité de l'enseignement supérieur régional pour les jeunes et les entreprises, y compris dans un espace d'intérêt partagé avec les régions frontalières. La part des jeunes poursuivant vers les licences, y compris les licences professionnelles et les masters, doit être confortée. Cela suppose

d'accroître aussi bien le nombre de jeunes originaires de la région que celui des jeunes originaires des autres régions, et notamment des régions limitrophes. De même, il est nécessaire d'encourager encore plus la mobilité européenne dès la formation initiale comme source de développement de compétences et d'ouverture sur les autres.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

**Soutenir en tout premier lieu le service public de formation initiale :**

- favoriser le maintien des formations dans les EPLE au cœur des territoires et veiller à l'articulation avec les autres dispositifs de formation. Les EPLE sont porteurs d'une histoire régionale et d'un patrimoine matériel qu'il faut valoriser ; il faut veiller au maintien des relations dynamisantes entre un établissement de formation et le territoire dans lequel il s'inscrit ;
- assurer un niveau de culture générale soutenu pour tous les jeunes permettant un épanouissement personnel et une ouverture sur la société et le monde.

**Organiser la coordination entre les différents acteurs concernés pour construire une offre de formation tout au long de la vie adaptée aux besoins du territoire :**

- bâtir une offre de formation pluriannuelle à partir d'un diagnostic territorial, selon une logique de parcours et par filière professionnelle, au travers du dialogue et de la concertation entre acteurs concernés ;
- prendre en compte la globalité de l'offre de formation (tout particulièrement des filières technologiques) tout en veillant à la nécessaire complémentarité entre les différents opérateurs ;
- organiser les équilibres entre les différentes voies de formation et les passerelles permettant les réorientations ; renforcer les réseaux d'établissements pour penser des solutions pour les jeunes et faciliter ces réorientations ... ;
- inscrire l'offre de formation pour des filières spécifiques dans une logique de coopération interrégionale (sur les pôles de formations culturelles, la plasturgie...).

**Développer et favoriser l'accès à l'enseignement supérieur en veillant à :**

- participer à la structuration de l'offre de formation et à sa pertinence thématique et territoriale ;
- diversifier les voies de formation dans l'enseignement supérieur, notamment via l'alternance et la formation continue ;
- promouvoir la diversité des formations professionnalisantes et qualifiantes offertes (BTS, DUT, Licence pro et Master pro) ;
- multiplier les passerelles, développer des parcours adaptés pour permettre des retours dans des formations professionnelles et accompagner la réussite ;
- renforcer la communication auprès des jeunes, de leurs familles, des employeurs, pour qu'ils connaissent mieux les filières et les qualifications présentes sur le territoire ;
- favoriser la diversification des choix d'orientation des jeunes filles vers les métiers scientifiques et techniques ;
- faciliter et améliorer la vie étudiante ;
- mettre en place un système d'observation régional sur les parcours et l'insertion des jeunes, l'offre de formation existante et les besoins émanant du tissu économique.

### **Conforter l'offre de formation en alternance, en veillant à :**

- développer cette offre en alternance, en complément de l'offre de formation professionnelle initiale existante en lycée et en lycée professionnel, pour des secteurs socio économiques qui ont des besoins importants de main d'œuvre qualifiée et en prenant en compte les orientations issues de la concertation avec les branches et les secteurs émergents ou stratégiques ;
- soutenir cette offre en alternance dans l'enseignement supérieur ;
- encourager l'accueil des apprenants par l'alternance et notamment des apprenti(e)s, par les employeurs du secteur privé, tout particulièrement dans les grandes entreprises tout en maintenant une offre dans les PME ;
- développer l'accueil des apprenti(e)s par les employeurs du public, notamment au bénéfice des jeunes les plus défavorisés ;
- développer les formations de tuteur pour tous les maîtres d'apprentissage, quel que soit le secteur ou la taille de l'entreprise.

### **2.1.2. DIFFUSER LE RECOURS À LA FORMATION DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE EN RÉPONDANT AUX BESOINS EN QUALIFICATION ET COMPÉTENCES DES FILIÈRES SOCIO-ECONOMIQUES**

Pour sécuriser leurs parcours professionnels dans un contexte de mutations, il est primordial que les salariés et demandeurs d'emploi mobilisent beaucoup plus les possibilités existantes de formation. Ils doivent pouvoir développer un réflexe dans ce sens avec le soutien et l'information permanente des Instances Représentatives du Personnel (IRP). Les entreprises doivent elles aussi acquérir un « réflexe formation » pour trouver les réponses adéquates à leurs besoins en qualification et en compétences. L'objectif de sécurisation des parcours implique ainsi de faire évoluer et de donner corps à la coresponsabilité des acteurs, actifs et entreprises, tel que défini dans les accords nationaux interprofessionnels. Cette question des ressources humaines se pose de façon spécifique pour les PME et TPE, à qui une attention toute particulière doit être portée pour qu'elles mobilisent les différents types de ressources et de droits à la formation.

Une telle culture régionale de la formation suppose un partenariat resserré entre les décideurs et les financeurs de la formation (avec les partenaires sociaux, les branches et les OPCA). Des outils existent, un service public régional de formation pour les adultes se constitue, des expériences locales de réponse collective aux mutations rencontrées par les habitants ont réussi (associations de chômeurs, réseaux d'entraide...). Ils doivent être capitalisés pour faciliter l'accès et la mobilité choisie dans l'emploi, l'anticipation des ruptures et les fins de carrières, ainsi que l'anticipation des besoins en qualification.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

### **Coordonner les actions de la formation professionnelle des actifs :**

- resserrer le partenariat entre les décideurs et les financeurs de la formation professionnelle des actifs : Etat, Région, Pôle emploi, partenaires sociaux, branches, OPCA...
- articuler les actions dans un schéma territorial cohérent ;

- coordonner les politiques d'achat, notamment pour la formation continue des demandeurs d'emploi.

**Apporter une aide particulière au TPE et PME et aux entreprises artisanales :**

- prendre en compte de manière systématique, la particularité des entreprises artisanales et des TPE PME, contraintes à de fortes problématiques de reprise et de transmission d'entreprise, dépourvues de service formation,
- faciliter l'accès à la formation des salariés et des artisans en priorisant les aides et interventions des acteurs vers ces entreprises ;
- développer information et conseil à l'attention des entreprises artisanales et des TPE PME ;
- développer et participer aux projets locaux de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences territoriale, pour faciliter au sein de ces entreprises l'anticipation des besoins en compétences en prenant en compte les évolutions démographiques, sectorielles et les territoires sur lesquelles ces entreprises sont implantées ;

**Mieux informer et accompagner les acteurs de l'entreprise pour accroître l'accès des actifs à la formation et accentuer l'anticipation des besoins de qualifications et de compétences :**

- soutenir les secteurs et territoires en mutations ; définir et mettre en œuvre leur stratégie d'évolution des ressources humaines ;
- améliorer l'information disponible en direction des acteurs de l'entreprise ;
- mobiliser les dispositifs de formation et de qualification existants au profit de la sécurisation des parcours : VAE, contrat de professionnalisation...

**Former les demandeurs d'emploi et les salariés les plus fragiles :**

- développer la réponse « formation » comme un moyen de réagir face aux crises subies pour mieux rebondir ;
- développer la formation comme un moyen d'anticiper sur des évolutions ;
- développer la formation pour faciliter l'insertion ou l'adaptation à un emploi ;
- Valider les compétences par des qualifications reconnues par les conventions collectives.

**Développer les démarches de GPEC sur les territoires pour anticiper l'impact des évolutions économiques, notamment en termes de ressources humaines, afin de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des actifs :**

- donner, au moyen d'une vision politique et prospective régionale, de la cohérence à ces projets territoriaux ;
- mobiliser les partenariats locaux, en associant tout particulièrement les acteurs du dialogue social,
- développer une méthode et une coordination régionale pour favoriser et accompagner l'émergence de projets locaux en portant une attention particulière aux entreprises artisanales et aux TPE/PME.

**Concevoir des réponses nouvelles pour organiser et développer la formation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur la formation :**

- accroître le rôle de relais et de levier des IRP pour le développement de l'accès à la formation des salariés et pour la sécurisation des parcours ;
- mettre en œuvre des formations sur les procédures et méthodes d'information des salariés dans les entreprises, sur l'utilisation d'Etoile, sur la sécurisation des parcours professionnels ;
- encourager l'action d'acteurs professionnalisés sur les territoires pour faire émerger des projets individuels au sein des entreprises.

**2.1.3. CRÉER LES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE DES JEUNES À TOUTS LES NIVEAUX ET MIEUX QUALIFIER LES PUBLICS LES PLUS FRAGILES POUR LES CONDUIRE VERS L'EMPLOI**

Certains publics sont fragilisés : ils sont sortis de formation initiale sans qualification, sont éloignés de l'emploi sans expérience reconnue, se retrouvent brutalement au chômage, etc. Des interventions régionales ont déjà permis de progresser au niveau de la formation initiale. Mais il faut aller beaucoup plus loin pour agir collectivement en amont des ruptures individuelles, par des actions concertées de prévention et de réorientation. Le partenariat territorial doit également être réactif lorsque la rupture s'est produite malgré tout, pour ne laisser personne sans solution de qualification et de (ré)insertion. Le repérage et la coordination des acteurs doivent ainsi s'améliorer en permanence pour promouvoir les réussites et lutter contre tous ces « décrochages » qui interviennent à tout âge, niveau ou statut, impactant l'ensemble des filières : formation professionnelle, formations sanitaires et sociales, formations par alternance. Une offre de formation adaptée aux difficultés rencontrées par la personne doit pouvoir être mobilisée pour asseoir les étapes d'un parcours individuel. Le CPRDFP doit être aussi un levier pour favoriser l'accès et l'entretien des savoirs de base ou compétences clés, contribuant ainsi à prévenir et lutter contre l'illettrisme.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir pour :**

**Coordonner les partenariats locaux pour accompagner tous les jeunes vers leur réussite :**

- développer la prévention pour limiter les sorties sans qualification, en soutenant la maîtrise des savoirs de base, les passerelles entre les différentes voies de formation, les orientations et réorientations (le droit de changer de voie, d'avoir un parcours non linéaire), qui mettent les jeunes en position de réussite, quels que soient leurs parcours et leurs projets ;
- prévenir les sorties sans qualification par une meilleure concertation entre acteurs concernés, en favorisant les partenariats locaux sur les territoires ;
- améliorer le repérage des jeunes sortis prématurément du système de formation en mutualisant les sources d'information et en articulant les dispositifs ;
- mettre en œuvre une recherche de solution et un accompagnement coordonnés pour un retour et une réussite en formation qualifiante ;
- renforcer l'accompagnement et le soutien des jeunes filles qui s'engagent dans des secteurs peu féminisés pour éviter des changements d'orientation subis.

**Encourager tous les habitants, et prioritairement les publics les plus fragiles, à acquérir ou entretenir leurs compétences clés pour prévenir et lutter contre l'illettrisme :**

- améliorer le repérage et l'accompagnement des habitants en situation d'illettrisme sur les territoires, tout particulièrement pour les jeunes sortis sans qualification du système de formation, les actifs très éloignés de l'emploi ou travaillant sur des postes mobilisant peu les savoirs liés à l'écrit ;
- développer sur les territoires une offre de formation visible, qui s'adapte aux besoins et situations individuels selon une logique de parcours, pour prévenir l'illettrisme, (re)donner l'envie d'apprendre, permettre d'acquérir les premiers gestes professionnels dans des secteurs porteurs d'emploi, amener vers une qualification reconnue, favoriser des transitions professionnelles, etc. ;
- promouvoir le recours à cette offre de formation par la communication et l'information, tout particulièrement auprès des jeunes sortis sans qualification du système de formation, mais également auprès des actifs en emploi ou en demande d'emploi.



# MIEUX FORMER POUR L'AVENIR

## Fiches actions et indicateurs cibles

**Fiche action 1 :** Evolution de l'offre de formation par la concertation avec les Branches et les acteurs économiques.

**Fiche action 2 :** Participation à l'élaboration d'un schéma régional d'enseignement supérieur.

**Fiche action 3 :** Développement de l'alternance.

**Fiche action 4 :** Capitalisation des outils existants pour développer la qualification des actifs les plus fragiles.

**Fiche action 5 :** Former les publics fragiles pour réagir face aux situations de crise et sécuriser les parcours professionnels.

**Fiche action 6 :** Développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale.

**Fiche action 7 :** Programme de formation des Instances Représentatives du Personnel (IRP) sur la formation tout au long de la vie.

**Fiche action 8 :** Plateforme de suivi et d'appui aux décrocheurs.

**Fiche action 9 :** Des passerelles pour favoriser les réorientations.

**Fiche action 10 :** Coordination des acteurs pour lutter contre l'illettrisme.

### Indicateurs cibles

- 3/4 d'une génération au baccalauréat en 2014
- 3/4 des bacheliers poursuivant leurs études en 2014
- Améliorer le taux d'insertion dans l'emploi des jeunes (lycéens, apprentis, étudiants) 7 mois après l'obtention du diplôme
- 1 salarié sur 4 doit bénéficier du plan de formation d'ici à 2014
- Améliorer le taux d'accès à la formation continue
- Développer le recours à la formation au sein des PME
- Diminuer le délai entre la prescription et l'entrée effective en formation pour les demandeurs d'emploi
- Diminuer le nombre de décrocheurs (chiffres rectorat - extraction SIEI - Mai 2011 : 8 628 perdus de vue en 2011).

## 2.2 FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À LA FORMATION

Si l'on veut parler du service public de formation comme d'un service aux publics, il faut réaliser les conditions d'une égalité d'accès à ce service. Cet objectif implique d'appréhender les principaux freins rencontrés par les habitants de la région Centre, pour proposer une offre de formation tout au long de la vie qui lève le plus grand nombre d'obstacles.

### 2.2.1 POSER LES BASES D'UN SERVICE PUBLIC D'INFORMATION, D'ORIENTATION, ET D'ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DE LA VIE

Le CPRDFP doit affirmer la nécessité d'un service public d'information, d'orientation et d'accompagnement. Si les interventions à mener sont de nature différente pour l'orientation des jeunes en formation initiale et pour des adultes, il n'en reste pas moins que ce service public doit tendre vers quelques règles exigeantes :

- rendre plus lisibles et complémentaires les services d'information et d'orientation en proximité ;
- garantir à tous, dans le cadre d'un service public gratuit, un égal accès à une information exhaustive, un droit au conseil et à l'accompagnement personnalisé ;
- construire la démarche d'orientation tout au long de la vie, en prenant en compte les spécificités des publics accueillis.

Cet objectif doit se réaliser en offrant des services de proximité organisés en réseau et professionnalisés. Il faut notamment veiller aux complémentarités entre des services aux statuts (publics, associatifs, bénévoles...), responsabilités et interventions très différents. A partir des outils et des réseaux existants, les signataires proposent de franchir une nouvelle étape en termes d'accompagnement des publics, notamment des salariés.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

**Fonder un service public de l'orientation tout au long de la vie en jouant des complémentarités entre les réseaux sur les territoires pour un meilleur service rendu :**

- mettre en place un service public qui garantisse à toute personne une information exhaustive, neutre, gratuite et un accueil personnalisé au plus près des territoires ;
- faire du CPRDFP un outil moteur pour la mise en réseau des partenaires et la mise en cohérence des services proposés aux publics.

**Garantir à tous les jeunes un égal accès à l'information et au conseil personnalisé :**

- développer la dimension éducative de l'orientation au sein des collèges et des lycées pour permettre aux jeunes de choisir leurs parcours de manière autonome ; les familles doivent être associées de manière croissante aux processus d'orientation. Cette éducation à l'orientation doit s'attacher à promouvoir l'intérêt de disposer des savoirs fondamentaux et généraux les plus élevés possibles, tout en

- aidant à la construction d'itinéraires conduisant à un choix de formation de secteur professionnel ;
- développer et améliorer l'information en partenariat étroit avec les branches professionnelles, en communiquant sur les formations pour les secteurs présentant des perspectives de recrutement, sur les conditions de travail et salariales des métiers, sur les conventions collectives applicables ;
  - mettre en synergie et en complémentarité les plates-formes téléphoniques et multimédia (« monorientationenligne » de l'ONISEP, site Etoile...) ;
  - veiller à une diffusion très large de l'information auprès des jeunes et de leurs familles – en veillant à organiser la diffusion d'informations dans les relais de proximité (communes, communautés de communes, maisons des services...).

#### **Garantir à tous les adultes l'accès à l'information et au conseil personnalisé :**

- soutenir le désir d'un nombre croissant d'habitants de la région à se former et croire en leur capacité à faire des choix autonomes pour s'adapter, évoluer et saisir les opportunités ;
- soutenir la mise en application d'un « Passeport formation » pour que les habitants gardent des traces de leurs parcours de formation et des savoirs accumulés ;
- diffuser l'information et communiquer, en articulant les différents média d'information développés par les acteurs aux niveaux national, régional et local ;
- veiller tout particulièrement à articuler les réponses apportées par le service régional téléphonique d'information sur la formation avec les services rendus aux usagers au niveau des territoires.

#### **Diversifier l'orientation et favoriser la double mixité dans les filières de formation pour une plus grande égalité des chances entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes :**

- agir sur les stéréotypes (des jeunes, des familles et des professionnels) pour ouvrir le champ des possibles en termes d'orientation des filles et des garçons, en veillant particulièrement à l'accès des filles aux métiers scientifiques et techniques ;
- soutenir les projets « double mixité » portés par les établissements et organismes de formation, les branches, en outillant et en accompagnant les professionnels.

### **2.2.2 SOUTENIR LES HABITANTS, ET TOUT PARTICULIÈREMENT LES FEMMES, DANS LEURS PROJETS INDIVIDUELS DE FORMATION PAR UNE RÉGION SOLIDAIRE**

Parfois seuls une passerelle ou un levier manquent pour « remettre le pied à l'étrier », pour réaliser dans les faits un projet individuel de formation. Les candidats à une formation, et ce d'autant plus lorsqu'ils habitent dans les territoires ruraux, se heurtent très souvent à la problématique de la mobilité. Un enjeu particulier réside dans l'accès des femmes à la formation : leurs refus de départ en formation sont trop souvent liés à des assignations sexuées, un soutien spécifique doit être apporté à leurs projets en favorisant la diversification des choix professionnels et de formation. Des interventions existent pour le logement ou la restauration des apprenants. En mettant en synergie les dispositifs existants, le CPRDFP doit permettre de lever les freins.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

**Veiller particulièrement à l'accès des femmes à la formation qualifiante.**

Leurs projets de formation doivent être particulièrement soutenus en prenant en compte l'ensemble des freins auxquels elles sont plus susceptibles de se heurter sociologiquement (déplacement, logement, garde d'enfants, etc. ...).

**Encourager des solutions innovantes pour le déplacement des apprenant(e)s selon trois principes :** en valorisant l'existant, en s'adaptant aux temporalités de chacun et en adaptant l'offre à des besoins spécifiques ;

- mettre à jour et promouvoir l'information disponible pour encourager l'accès aux réseaux de transports en commun ;
- développer, en partenariat avec les collectivités locales et les structures d'insertion, les solutions alternatives de transport ;
- garantir l'accessibilité des transports aux personnes à mobilité réduite.

**Encourager des solutions innovantes pour l'accès au logement des apprenant(e)s :**

- élaborer un inventaire des places disponibles pour construire une centrale de réservation à disposition des organismes de formation ;
- développer des solutions innovantes de logement avec les partenaires concernés, notamment pour les apprenants en alternance ;
- veiller au respect des normes des logements pour les apprenants handicapés.

**Faciliter l'accès des apprenant(e)s aux modes de garde d'enfants appropriés :**

- réaliser un inventaire des modes de gardes disponibles sur les territoires et le communiquer aux acteurs de l'orientation et de la formation ;
- développer le dialogue avec les collectivités pour soutenir les modes de garde d'enfants innovants là où il y a carence territoriale.

### **2.2.3 LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

Le CPRDFP doit permettre des initiatives concrètes pour lutter contre les discriminations dans l'accès à la formation (stages, contrats d'apprentissage) et à l'emploi. Cela suppose d'appréhender concrètement sur le territoire régional la réalité des discriminations ressenties et dénoncées, en premier lieu les discriminations liées à l'origine qui semblent les plus importantes. Cet engagement coordonné se réalisera dans la mobilisation des acteurs, leur sensibilisation et leur professionnalisation.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

**Créer et promouvoir les conditions de non discrimination pour l'accès à la formation, notamment pour l'accès aux stages et contrats d'apprentissage :**

- développer la connaissance des discriminations en région notamment liées à l'origine, leur ampleur et leurs mécanismes, pour les prévenir et mieux agir contre ces inégalités de traitement ;
- imposer le respect du principe de non discrimination en conditionnant le versement ou le maintien des aides financières de la Région ;
- outiller les acteurs pour le respect éclairé du principe de non discrimination et la conduite d'actions.

**Favoriser l'accès équitable des travailleurs handicapés à la formation continue :**

- soutenir l'égal accès à la formation des habitants porteurs d'un handicap ;
- favoriser l'intégration de ces publics au sein de formations de « droit commun » ;
- professionnaliser les acteurs de l'entreprise et de la formation sur l'accès à la formation des travailleurs handicapés et les modalités de sa mise en œuvre.

# FAVORISER L'ÉGALITÉ D'ACCÈS DES HABITANTS À LA FORMATION

## *Fiches actions et indicateurs cibles*

**Fiche action 11 :** Mise en place du service public de l'orientation.

**Fiche action 12 :** Outils pédagogiques et professionnalisation des acteurs de l'orientation et de la formation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

**Fiche action 13 :** Appui au développement de solutions alternatives pour la mobilité des apprenant(e)s.

**Fiche action 14 :** Mobilisation des acteurs pour agir par la formation contre les discriminations, particulièrement dans l'accès aux stages et à l'apprentissage.

**Fiche action 15 :** Coordination des acteurs pour la mise en œuvre de la dimension formation du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH).

### Indicateurs cibles :

- Elaborer et mener avec les structures de l'AIO une enquête qualitative auprès d'un panel significatif d'utilisateurs pour évaluer le service rendu
- Passer de 40 à 50% de femmes salariées accédant à la formation
- Nombre d'établissements et de structures de formation mobilisés pour lutter contre les discriminations

## **2.3 PROMOUVOIR L'INNOVATION AU SEIN DE LA FORMATION**

Un accès plus large et plus régulier des habitants à la formation sera favorisé par la capacité du secteur de la formation à se moderniser, à innover en capitalisant sur les expériences menées ici ou ailleurs, à partager ces évolutions.

### **2.3.1 INNOVER DANS L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION EN LIEN AVEC L'OBSERVATION PROSPECTIVE DES SECTEURS ET DES TERRITOIRES**

Le CPRDFP doit impulser une nouvelle étape dans la mise en synergie des voies et dispositifs de formation. Pour ce faire, l'appareil de formation doit innover dans ses contenus en anticipant les besoins de demain. L'apport du numérique dans l'individualisation des pédagogies et des parcours est à cet égard facteur d'innovation. Cette évolution doit tenir compte de la diversité des territoires et appréhender la région comme le centre d'un espace plus vaste de mobilité. Pour ce faire, elle doit s'appuyer sur une observation et une connaissance accrues et partagées des besoins de formation, ainsi que sur la définition d'une version prospective du territoire. Il faut enfin miser sur les leviers de notre compétitivité de demain, comme les pôles de compétitivité et les grappes d'entreprise, qui peuvent essaimer une culture de l'innovation dans le secteur de la formation.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

#### **Accroître et partager la connaissance des besoins de formation pour aider à la décision sur l'offre de formation :**

- poursuivre les travaux de prospective démographique avec l'ORFE (Observatoire régional formation emploi) pour anticiper l'ajustement de l'appareil de formation à l'horizon 2030 (vieillesse de la population, renouvellement des effectifs...);
- partager les connaissances et l'expertise prospective emploi/formation sur quelques secteurs émergents ou stratégiques (pôles de compétitivité et clusters, économie sociale et solidaire, économie créative, emplois verts, santé...) et creuser les besoins des qualifications dans quelques branches (fonctions publiques, industrie, BTP, sanitaire et social ...);
- identifier et accompagner les secteurs à forts volumes d'emploi en tension et les secteurs à potentiels d'emploi importants;
- promouvoir la reprise et la transmission d'activité par le partage des savoirs et savoirs faire entre les générations.

#### **Faire évoluer les contenus de formation pour prendre en compte les nouvelles compétences attendues dans les emplois :**

- mettre en œuvre, en matière de formation initiale, les mesures d'accompagnement tant sur le plan pédagogique que matériel permettant la plus large diffusion des évolutions et des rénovations concernant les contenus des diplômes professionnels nationaux;
- accompagner dans la formation les transformations économiques, technologiques et sociétales, par l'approche des conséquences d'un nouveau rapport à l'énergie et à l'environnement dans l'exercice de nombreux métiers;

- accompagner le développement de la qualification et des compétences dans des secteurs socio économiques structurants pour la région : l'industrie, le sanitaire et social, le tourisme, la culture, ... ;
- faire évoluer les contenus de formation au regard des enjeux du numérique et de l'utilisation de ces outils, comme par exemple dans les formations culturelles et touristiques pour lesquelles le numérique transforme les pratiques et le marché.

### **2.3.2 INNOVER DANS L'INGÉNIERIE POUR DES PARCOURS DE FORMATION INDIVIDUALISÉS**

L'un des freins à l'accès à la formation des publics, notamment s'agissant des formations qualifiantes, réside dans son organisation (processus pédagogique figé, long, calendriers difficilement modulables...). La proposition d'une offre de formation mieux adaptée aux besoins de chaque individu doit permettre l'engagement d'un plus grand nombre d'habitants. L'un des objectifs essentiels du CPRDFP réside dans l'individualisation croissante des parcours de formation et l'augmentation de la réactivité de l'offre. Les acteurs de l'appareil de formation doivent pouvoir disposer des bons outils pour développer et essaimer les pratiques innovantes et notamment pédagogiques. La modularisation des parcours, le développement des possibilités d'alternance, l'appui sur les innovations technologiques : Formation ouverte et à distance (FOAD), e-learning, visioconférences... sont autant de projets à mobiliser en complément et en articulation avec les pédagogies et formations présentiels.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

#### **Individualiser les parcours de formation, en prenant en compte les acquis des apprenants, grâce à l'innovation pédagogique et l'utilisation des TIC :**

- poursuivre l'individualisation des parcours des jeunes en formation initiale en développant notamment les passerelles ;
- encourager le développement de la modularisation des formations dans tous les secteurs et en direction de l'offre de formation initiale, favoriser les dispositifs « d'entrées-sorties permanentes » ;
- développer l'utilisation des TIC et de leurs outils dans la pédagogie des différentes formations.

#### **Promouvoir ces innovations pédagogiques, leur émergence et leur essaimage auprès des acteurs :**

- professionnaliser les formateurs sur l'individualisation des parcours de formation et sur les innovations, notamment à travers le programme du GIP Alfa Centre ;
- soutenir les établissements et organismes de formation dans leur recherche permanente d'innovation ;
- accompagner les organismes de formation à mettre en place des dispositifs intégrant l'éducation au développement durable ;
- accompagner tout particulièrement les acteurs culturels et les acteurs du tourisme à la prise en compte des TIC dans leurs pratiques organisationnelles, artistiques et pédagogiques.



### **2.3.3 INNOVER DANS LES PRATIQUES DES ACTEURS PAR LE FONCTIONNEMENT EN RÉSEAU**

Le CPRDFP doit permettre d'organiser une concertation des acteurs de la formation tout au long de la vie sur chaque bassin de vie. Cette concertation sera le gage de la mise à disposition d'une offre de formation territoriale la plus cohérente et garantira l'existence des capacités de formation répondant aux besoins locaux. Il s'agira de plus de concilier la disponibilité forte de l'offre sur le territoire à sa qualité. Le CPRDFP est par ailleurs une opportunité pour progresser sur la mise en réseau des établissements et organismes de formation notamment pour développer les outils innovants. Ce fonctionnement en réseau se nourrit de la mutualisation des moyens existants sur les territoires et promeut la mixité des publics accueillis en formation, favorisant la rencontre entre les apprenants des différentes voies de formation. Le réseau permet également de produire et partager les connaissances sur l'offre de formation et d'accompagnement disponible sur les territoires. La concertation et la coopération à l'intérieur du réseau sont facilitées par une programmation complémentaire et pluriannuelle.

**Par conséquent, les signataires s'engagent à agir ensemble pour :**

**Renforcer le maillage territorial et la réactivité de l'offre pour rapprocher la formation des habitants en développant les partenariats, la mise en réseau des établissements et organismes de formation :**

- produire et partager les connaissances sur l'offre de formation et les dispositifs d'accompagnement disponibles sur les territoires ;
- échanger les pratiques, les savoirs et savoir-faire des acteurs sur le territoire ;
- utiliser les ressources des établissements de proximité, les lycées, CFA et sites décentralisés de l'université, tout particulièrement pour la formation continue, en promouvant la mutualisation des plateaux techniques ;
- promouvoir la mixité des publics accueillis en formation et faciliter les passerelles ;
- encourager les nouvelles formes d'organisation (économie sociale et solidaire, créativité, pôles de compétitivité...).

# PROMOUVOIR L'INNOVATION AU SEIN DE LA FORMATION

*Fiches actions et indicateurs cibles*

**Fiche action 16** : Mise en réseau des observatoires existants sur le territoire pour développer la prospective.

**Fiche action 17** : Adaptation de l'offre de formation aux évolutions des secteurs socio-économiques.

**Fiche action 18** : Fonds d'innovation dans la formation.

**Fiche action 19** : Programme de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'orientation tout au long de la vie.

**Fiche action 20** : Mise en réseau des établissements de formation par territoire et par filière.

## Indicateurs cibles :

- Progression du taux de remplissage des formations
- Progression de l'offre de formation continue modularisée
- Nombre de jeunes et d'acteurs concernés par les mises en réseau expérimentales d'établissements





# 3

## MISE EN OEUVRE DU CONTRAT DE PLAN





# 3

## MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE PLAN

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) est un document stratégique qui comporte des actions pour bâtir ensemble une région apprenante.

Il est mis en œuvre par les signataires en mobilisant leurs moyens d'intervention et en coordonnant les acteurs du champ de l'orientation et de la formation tout au long de la vie. Cela peut passer par la mise en place d'expérimentations territoriales, à partir des leviers identifiés pour répondre aux problématiques repérées.

Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle assure le suivi stratégique de cette mise en œuvre et la coordination des acteurs mobilisés pour atteindre les objectifs cibles.

Deux types de **conventions annuelles d'application** sont prévus :

- a) des conventions annuelles d'application concernant la carte des formations ;
- b) des conventions d'application dans le cas où Etat et Région souhaitent s'engager de concert sur une intervention mobilisant des financements spécifiques.

*Les conventions annuelles d'application concernant la carte des formations* auront pour objet de prévoir et classer, par ordre prioritaire, au regard des moyens disponibles, les ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale. A défaut d'accord, les autorités de l'Etat prendraient, pour ce qui les concerne, les décisions nécessaires à la continuité du service public de l'éducation.

*Les conventions d'application sur des opérations spécifiques* seront mobilisées autant que de besoin dans le cas où une intervention nécessite un engagement particulier de l'Etat, de la Région et des acteurs de la formation.





# 4

## ÉVALUATION DU CONTRAT DE PLAN





# 4

## ÉVALUATION DU CONTRAT DE PLAN

Dans une démarche de projet responsable et durable, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) est évalué.

Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) conduit cette évaluation *in itinere*, en définissant en amont un projet d'évaluation : il en identifie les enjeux, les registres et les objectifs, et élabore un référentiel.

Chaque année, le CCREFP examinera et débatera des évolutions observées dans les différents champs sur lesquels porte le CPRDFP. Ces évolutions seront notamment suivies à partir d'un tableau de bord rassemblant différents indicateurs : indicateurs de contexte (indicateurs démographiques, économiques et sociaux) ; indicateurs cibles et indicateurs spécifiques aux actions.

Le suivi de deux types d'indicateurs est notamment assuré de manière collégiale :

- **des indicateurs cibles pour le CPRDFP 2011-2014** : il s'agit des indicateurs généraux identifiés en lien avec la stratégie régionale et ses finalités. Ils permettent d'appréhender l'évolution de la situation régionale en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie ;
- **des indicateurs spécifiques aux actions** : la définition de chaque action comporte des indicateurs qui permettent d'apprécier l'efficacité et l'efficience des mesures mises en œuvre. Pour les expérimentations territoriales, ces indicateurs spécifiques permettent d'envisager la pérennisation voire la généralisation des mesures.

L'évaluation est un élément fondamental pour la construction en 2014 du second Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP).



5

# SIGNATURE DU CONTRAT





Fait à Orléans en cinq exemplaires, le

Pour la Région  
Le Président du Conseil régional

Pour l'Etat  
Le Préfet de région

François BONNEAU

Michel CAMUX

Pour l'Autorité académique,

Le Recteur de l'Académie  
Orléans – Tours,  
Chancelier des Universités

Le Directeur Régional Adjoint  
de l'Alimentation, de  
l'Agriculture et de la Forêt

Le Directeur Régional de la  
Jeunesse, des Sports et de la  
Cohésion Sociale

Marie REYNIER

Benjamin BEAUSSANT

Patrick BAHEGNE