

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT

des formations professionnelles
2011-2015 de la région Midi-Pyrénées



CPRDF

Contrat de Plan Régional
de Développement
des Formations professionnelles



SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| 1. LE CPRDF, UN ENGAGEMENT CONTRACTUEL | 4 |
| 1.1. LE PROLONGEMENT DU PRDF, DANS UN NOUVEAU CADRE LEGISLATIF | 4 |
| 1.2. LE RÉSULTAT D'UNE CONCERTATION ELARGIE | 4 |
| 1.3. UNE ARTICULATION ÉTROITE AVEC LES AUTRES POLITIQUES RÉGIONALES | 5 |
| 2. UN DIAGNOSTIC RÉGIONAL PARTAGÉ | 6 |
| 2.1. UN DIAGNOSTIC APPROFONDI ... | 6 |
| 2.2. ... QUI MET EN ÉVIDENCE DES SITUATIONS TRÈS CONTRASTÉES | 7 |
| 3. UNE STRATÉGIE COLLECTIVE AMBITIEUSE | 8 |
| 3.1. QUATRE AXES POLITIQUES POUR RÉPONDRE AUX ENJEUX | 8 |
| Axe 1 : Anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale, dans une perspective de compétitivité régionale, d'accès durable à l'emploi et de formation tout au long de la vie | 8 |
| Axe 2 : Accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à un emploi durable | 13 |
| Axe 3 : Développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance | 16 |
| Axe 4 : Lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification | 19 |
| 3.2. SRDE, SRESR ET CPRDF : DES ORIENTATIONS ET DES OBJECTIFS EN SYNERGIES | 24 |
| 4. UNE GOUVERNANCE PARTENARIALE | 24 |
| 4.1. DES OUTILS OPÉRATIONNELS POUR METTRE EN ŒUVRE LE CPRDF | 24 |
| 4.2. DES INSTANCES DE PILOTAGE POUR ANIMER LE PARTENARIAT | 25 |
| 4.3. LE SUIVI ET L'ÉVALUATION AU SERVICE DE LA PRISE DE DÉCISION | 25 |
| 4.4. CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE | 26 |

1. LE CPRDF, UN ENGAGEMENT CONTRACTUEL

Le CPRDF présente le cadre stratégique élaboré par les partenaires pour les politiques de formation professionnelle en Midi-Pyrénées, il fixe les grandes orientations et précise la façon dont les acteurs régionaux souhaitent agir.

Sa mise en œuvre opérationnelle est régie par les conventions d'application prenant appui sur un diagnostic et des orientations partagées.

1.1. LE PROLONGEMENT DU PRDF, DANS UN NOUVEAU CADRE LEGISLATIF

Au cours des 25 dernières années, les différentes étapes de la décentralisation ont défini les compétences des Régions en matière de formation professionnelle, qu'il s'agisse de l'apprentissage, de la formation professionnelle initiale scolaire, de la formation continue, des formations paramédicales et en travail social.

Le CPRDF 2011-2015 s'inscrit dans le prolongement des 2 PRDF précédents en ce qu'il prend appui sur 10 années d'expérience en matière de coordination de l'organisation et du financement de l'ensemble des filières de formation. Il relève des dispositions de la loi pour l'orientation et la formation tout au long de la vie du 24 novembre 2009 (art. 57).

La loi de novembre 2009 fait en effet évoluer le cadre institutionnel de la coordination des politiques et interventions régionales en matière de formation. Elle transforme le Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDFP) en **Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDF)**, signé entre l'État, l'autorité académique et la Région pour une mise en œuvre sur la durée du mandat régional.

L'article 57 de la loi précise que l'objet du CPRDF est « 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. »

L'Etat et la Région sont impliqués dans le CPRDF au titre de leurs attributions respectives en matière de formation professionnelle, d'emploi, de certification et de délivrance des diplômes. La formation professionnelle concerne également les entreprises et les salariés, et sur le plan collectif, les partenaires sociaux.

La Région est chargée de son élaboration dans le cadre du Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Après une première phase de préparation des travaux, au dernier trimestre 2010, le lancement officiel de l'élaboration du CPRDF a eu lieu le 5 janvier 2011 avec l'installation du nouveau CCREFP.

En référence aux documents d'orientation rédigés en janvier 2011 par l'Etat et la Région, le CCREFP a fixé les orientations qui devaient guider l'ensemble des travaux d'élaboration du CPRDF, de la façon suivante :

- Favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle : égalité sociale, égalité territoriale, égalité des chances...
- Favoriser la continuité d'accès à la formation professionnelle : formation tout au long de la vie, sécurisation des parcours professionnels...
- Favoriser l'adaptabilité de l'offre de formation professionnelle en relation avec les besoins : anticiper les évolutions des métiers et emplois, adapter les parcours et les appareils de formations...
- Assurer un équilibre territorial de l'offre de formation.

1.2. LE RESULTAT D'UNE CONCERTATION ELARGIE

En accord avec l'Etat, la Région Midi-Pyrénées a souhaité faire de l'élaboration du CPRDF un lieu d'échange et de réflexion partenariale en y associant les différents acteurs de la formation professionnelle (État, Région, partenaires sociaux, Pôle Emploi, branches professionnelles, organismes de formation, représentants

des parents d'élèves...), mais aussi les territoires et plus largement les midi-pyrénéens.

Dans cet objectif, trois formes de concertation ont été privilégiées pour associer à la réflexion :

• Les acteurs de la formation professionnelle

8 groupes thématiques¹ ont été organisés pour examiner l'ensemble des champs du CPRDF.

Ces groupes ont été co-pilotés par un représentant de l'État (Rectorat, DRAAF, SGAR, DIRECCTE...) et un élu régional. Une organisation syndicale (la FSU) ainsi que le CESER ont également souhaité être associés au pilotage de 2 groupes. Ces groupes avaient pour objectif d'établir un diagnostic (analyse des forces et faiblesses de Midi-Pyrénées au regard de la thématique étudiée), de poser les bases de la stratégie, de préciser cette stratégie en termes d'actions à mettre en œuvre.

Chacun de ces groupes s'est réuni à trois reprises. Au total, près de 1100 personnes ont participé à ces 24 réunions. De nombreuses séances de travail se sont également tenues entre co-pilotes pour préparer et/ou prolonger le travail des groupes.

• Les territoires

8 rencontres territoriales se sont déroulées entre mars et avril 2011 dans chacun des huit départements de Midi-Pyrénées. Ces rencontres visaient notamment à préciser le diagnostic en mettant en exergue les spécificités locales et à recueillir les attentes des acteurs locaux.

• Les usagers

Un Comité consultatif des citoyens a été mis en place au printemps 2011, afin de faire émerger la perception et les attentes des publics bénéficiaires des programmes de formation professionnelle initiale et continue² Il s'est déroulé en deux temps :

→ La phase qualitative exploratoire a consisté à interroger un petit nombre de personnes à l'aide d'un questionnaire très ouvert pour analyser leur perception de la formation professionnelle ;

→ La phase quantitative s'est appuyée sur une enquête auprès de 1000 bénéficiaires des formations financées par la Région pour mesurer et quantifier les critères de choix d'une formation professionnelle, les supports de communication adaptés, les niveaux de satisfaction face au vécu de la formation, enfin la place de la Région dans le dispositif.

La concertation a pris appui sur une **plateforme collaborative** : outil de partage d'information accessible par Internet et sur lequel ont été régulièrement publiés les textes législatifs et réglementaires, le calendrier des réunions, les documents de séance et comptes-rendus mais aussi les contributions des participants. Cette plateforme a été garante à la fois d'efficacité et de transparence, toute l'information utile étant rapidement accessible à tous.

Enfin un espace grand public dédié spécifiquement au CPRDF, a été mis en ligne sur le site de la Région (<http://www.midipyrenees.fr/CPRDF>).

Le CCREFP³, s'est réuni à quatre reprises entre janvier et septembre 2011, dans un premier temps pour arrêter la méthode de travail, notamment les modalités de constitution et le fonctionnement des groupes thématiques, puis pour suivre les travaux à toutes les étapes, enfin pour valider le projet de CPRDF.

1.3. UNE ARTICULATION ETROITE AVEC LES AUTRES POLITIQUES REGIONALES

Le CPRDF s'inscrit dans un cadre stratégique régional. Pour la Région, il s'articule avec les autres politiques régionales, en particulier les politiques de développement économique et d'enseignement supérieur (définies respectivement dans le Schéma Régional de Développement Economique (SRDE)⁴ et le Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (SRESER)⁵), mais également avec le schéma des formations sanitaires et sociales.

1. Les thèmes retenus pour chacun de ces groupes étaient les suivants :

GT1 « Diagnostic emploi-formation, nouveaux métiers »,
GT2 « Égalité des chances, formation différée »,
GT3 « Développement de l'alternance »,
GT4 « Formation des salariés et innovation sociale »,
GT5 « Une formation pour tous les demandeurs d'emploi »,
GT6 « Accueil, information orientation » ; ce groupe a été réorienté vers la thématique « Service Public Régional de Formation »,
GT7 « Les formations professionnelles supérieures »
GT8 « Vers un schéma prévisionnel des formations initiales ».

2. Stagiaires du PRFP, apprentis, élèves des écoles des secteurs sanitaire et social ou des lycées professionnels.

3. La composition du CCREFP a été fixée par arrêté du Préfet en date du 9 décembre 2010.

4. Le Schéma régional pour le développement économique (SRDE), issu de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

5. Le Schéma régional de l'enseignement supérieur et de la recherche (SRESER), déclinaison de la convention de coopération signée le 12 octobre 2009 entre l'Association des régions de France (ARF) et la Conférence des Présidents d'Universités (CPU).

Les réflexions relatives au CPRDF, au SRDE et au SRESR ont été menées dans le même calendrier. Les travaux relatifs à ces 3 documents ont commencé au second semestre 2010 et seront adoptés au second semestre 2011 (juin 2011 pour le SRDE et le SRESR, novembre 2011 pour le CPRDF).

D'autre part, SRDE, SRESR et CPRDF ont été construits en adoptant la même méthode : les orientations et les actions principales ont été définies à partir des travaux des groupes thématiques et des rencontres territoriales tout au long du processus d'élaboration.

La proximité à la fois calendaire, thématique et méthodologique de ces 3 schémas a conduit la Région à proposer l'organisation de réflexions communes avec respectivement :

- le SRDE dans le GT4 : « Formation des salariés et innovation sociale » ;
- le SRESR dans le GT7 : « Les formations professionnelles supérieures »

Cette démarche a permis de construire des stratégies cohérentes et qui se renforcent mutuellement.

Le CPRDF vaut schéma des formations sanitaires et sociales, aussi une réflexion spécifique a-t-elle été engagée sur ce thème en parallèle des travaux des groupes. Cette réflexion a démarré en avril 2011 et s'achèvera en décembre 2011.

Le CPRDF s'inscrit également dans le cadre des orientations du Service public de l'emploi et des politiques de l'État, notamment en matière industrielle, telles qu'elles sont reprises dans le plan d'action stratégique de l'Etat (PASE).

Il est élaboré de manière coordonnée avec le Plan régional pour l'enseignement agricole (PREA) du Ministère de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), le Projet académique de l'Education nationale, le Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) et le Schéma régional de lutte contre l'illettrisme et pour l'accès aux compétences de base en Midi-Pyrénées (SCRIBE), le programme compétences-clés.

Le CPRDF s'inscrit également dans une cohérence avec le Contrat de Projet Etat-Région (CPER) (notamment le projet 9 anticipation et accompagnement des mutations économiques) et avec le programme communautaire « Compétitivité et emploi » des Fonds Européens (FSE notamment).

2. UN DIAGNOSTIC RÉGIONAL PARTAGE

2.1. UN DIAGNOSTIC APPROFONDI ...

La circulaire DGEFP du 22/10/2011⁶, préconise l'élaboration d'un diagnostic territorial partagé. La circulaire prévoit que ce diagnostic :

- s'appuie sur les principales données sur l'emploi d'une part, la formation professionnelle initiale et continue d'autre part ;
- identifie les besoins et difficultés rencontrés par les personnes mais aussi les employeurs (privés et publics) dans leurs démarches de formation et de recrutement ;
- fournisse les outils d'une approche territoriale du lien emploi / formation ;
- débouche sur des préconisations opérationnelles afin que le CPRDF atténue, accélère ou inverse les tendances.

Dans la démarche d'élaboration du CPRDF de Midi-Pyrénées, un soin particulier a été apporté à l'amélioration de la connaissance et à l'élaboration de ce diagnostic. Les travaux ont été menés « à trois niveaux » :

- L'établissement d'un diagnostic global a été confié au CARIF-OREF, avec l'objectif de fournir des éléments techniques à la fois riches et fiables pour servir de base aux réflexions. Les différents partenaires (notamment Pôle Emploi, la DIRECCTE, le Rectorat et les différents services de la Région) se sont mobilisés pour mettre à disposition les données utiles à l'élaboration du diagnostic et analyser la situation régionale au regard :

- de la qualification et de la relation emploi-formation,
- des évolutions du tissu économiques,
- des dispositifs d'information et de formation,
- Chaque groupe thématique a approfondi ce diagnostic sur les sujets dont il avait spécifiquement la charge ;
- Enfin, les spécificités départementales ont été mises en exergue et discutées dans les rencontres territoriales.

Ces travaux constituent une base de connaissance très riche pour les acteurs de la formation professionnelle en Midi-Pyrénées.

2.2. ... QUI MET EN EVIDENCE DES SITUATIONS TRES CONTRASTEES

La région Midi-Pyrénées est **particulièrement dynamique** à bien des égards et présente de nombreux atouts.

Une dynamique démographique

Sur un plan démographique, sa population ne cesse d'augmenter, à un rythme nettement supérieur à la moyenne nationale. Ce phénomène s'explique essentiellement par la capacité du territoire, et notamment de l'agglomération toulousaine, à attirer de nouveaux habitants et notamment des jeunes venus prolonger leurs études. Toulouse se place au premier rang des grandes villes françaises en matière d'accroissement démographique, tant pour la ville-centre que pour l'agglomération.

Une population globalement qualifiée

Par ailleurs, la population régionale est globalement plus qualifiée que la moyenne des Français, avec à la fois une part moins importante de sans diplômes qu'au niveau national et une part élevée d'habitants titulaires d'un diplôme universitaire. Après l'Ile-de-France, Midi-Pyrénées est la région où le taux de scolarisation des 20-24 est le plus élevé, ce qui reflète l'attractivité du système de formation initiale supérieure. L'agglomération toulousaine « pèse » de façon importante dans les indicateurs régionaux de la qualification et dans la situation globalement favorable de Midi-Pyrénées lorsqu'on la compare aux moyennes

nationales. Les indicateurs départementaux montrent que trois départements, le Tarn, le Tarn et Garonne et l'Ariège se situent en dessous de ces moyennes.

Une économie dynamique et diversifiée

La région est fortement créatrice d'emplois : depuis 1993, l'emploi salarié a connu dans la région une progression constante et toujours supérieure aux chiffres nationaux. L'économie midi-pyréenne est dynamique, elle s'appuie d'une part sur une industrie de pointe et des filières d'excellence structurées autour de Pôle de compétitivité labellisés, d'autre part sur des activités plus traditionnelles (industries agro-alimentaires, artisanat, commerce, tourisme). Le tertiaire de services quant à lui représente 60 % des établissements et plus de 70% de l'emploi régional.

Midi-Pyrénées est cependant une **terre de contrastes**, en lien avec l'étendue de la région (plus vaste que 8 pays européens) composée à la fois de territoires ruraux faiblement peuplés et d'aires urbaines, en particulier l'agglomération toulousaine, où se concentre la population.

Des populations et des territoires fragilisés

Le diagnostic a mis en évidence de fortes disparités à la fois sociales et territoriales dans l'accès à la qualification et à l'emploi, qui se cumulent et ont tendance à s'amplifier. L'arrivée d'une population qualifiée dans l'agglomération toulousaine augmente le risque de césure entre une population diplômée et en emploi, et une population moins diplômée et en situation précaire, et accentue la métropolisation de la région.

Des secteurs d'activité menacés

Certains secteurs d'activité de Midi-Pyrénées sont confrontés à des mutations (agriculture, textile,...) ; ces secteurs devront réussir leur évolution, y compris en termes de renouvellement de main-d'œuvre et d'adaptation des qualifications aux besoins de l'économie.

Dans ce contexte le défi pour les partenaires de la formation professionnelle en Midi-Pyrénées est de valoriser et de renforcer ces atouts régionaux, tout en réduisant ces faiblesses.

Circulaire DGEFP n° 2010-24 du 22 octobre 2010 relative à la participation des DIRECCTE à l'élaboration et la mise en œuvre des contrats de plans régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDF)

3. UNE STRATÉGIE COLLECTIVE AMBITIEUSE

3.1. QUATRE AXES POLITIQUES POUR REpondre AUX ENJEUX

Pour « relever le défi », les signataires du CPRDF partagent l'ambition de :

- Permettre à tout midi-pyrénéen quel que soit son âge et son niveau de qualification de pouvoir se former tout au long de sa vie et de progresser d'au moins un niveau de qualification.
- Prévenir et réduire les inégalités d'accès à la formation, qu'elles soient d'origine sociale ou territoriale, ou le fait de discriminations.
- Renforcer la dynamique socio-économique des territoires midi-pyrénéens et anticiper/accompagner l'évolution des métiers et des emplois.

Pour mettre en oeuvre cette ambition, ils s'accordent sur une stratégie déclinée en 4 axes :

LES 4 AXES DE LA STRATÉGIE

AXE 1
Anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale, dans une perspective de compétitivité régionale, d'accès durable à l'emploi et de formation tout au long de la vie

AXE 2
Accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à un emploi durable

AXE 3
Développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance

AXE 4
Lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification

Les objectifs poursuivis dans chacun de ces axes sont détaillés dans la suite de ce chapitre.

La présentation de chacun des axes est organisée de la façon suivante :

- Un rappel des principaux enseignements du diagnostic ;

- Une présentation globale de la stratégie poursuivie ;
- Une déclinaison de cette stratégie en objectifs ;
- Une synthèse de cette stratégie sous forme de schéma.

AXE 1 : Anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale, dans une perspective de compétitivité régionale, d'accès durable à l'emploi et de formation tout au long de la vie

Les principaux enseignements du diagnostic

Midi-Pyrénées se caractérise par une richesse et une diversité de ses secteurs d'activité avec :

- Des secteurs de pointe (l'industrie aéronautique et spatiale, mais aussi l'industrie mécanique et métallurgique, électronique, électrotechnique, santé et biotechnologies...), et des pôles de compétitivité (Agrimip Innovation, Aerospace Valley, Cancer-Bio-Santé) qui contribuent à la dynamique économique et démographique globale de Midi-Pyrénées mais qui sont fortement concentrés en Haute-Garonne ;
- Des secteurs traditionnels très présents (artisanat, agriculture et agroalimentaire, hôtellerie-restauration / tourisme), peu soumis aux phénomènes de mondialisation et qui constituent un facteur essentiel d'aménagement équilibré du territoire.
- Le secteur tertiaire représente en Midi-Pyrénées comme sur l'ensemble du territoire national une part prépondérante des emplois. Le commerce représente 20% des établissements de Midi-Pyrénées, l'éducation-action sociale santé 15%, les services aux entreprises 14,5 % et les services aux particuliers 13 %.

Cette diversité économique s'accompagne d'une large palette de métiers et de qualifications, qui offre autant d'opportunités pour les actifs actuels et futurs. L'appareil de formation doit donc anticiper les évolutions de l'économie régionale et locale pour

permettre à chacun de développer ses compétences et saisir les opportunités, qui sont notamment liés à :

- un important renouvellement de main-d'œuvre à prévoir ; en effet, la population active est vieillissante, 1/3 des actifs quitteront le marché du travail d'ici 2020 en Midi-Pyrénées ;
- des prévisions de recrutement importantes dans certains secteurs (par exemple industrie aéronautique, transport et logistique, services aux entreprises, services à la personne, commerce...);
- des évolutions dans les emplois et compétences ; en effet, les secteurs dits traditionnels sont aujourd'hui pour la plupart en mutation, leur modernisation constitue un enjeu majeur et appelle une nécessaire évolution des compétences vers plus de qualification pour certains postes et plus de polyvalence pour d'autres.

Autour de 40% des entreprises projetant de recruter prévoient des difficultés pour pourvoir des postes, ce qui pose la question à la fois de l'information sur les métiers, de l'attractivité de certains métiers, de l'adaptation des compétences (et donc de l'appareil de formation) à ces évolutions et plus globalement de l'accès à la formation. Le taux d'accès à la formation des salariés de Midi-Pyrénées en 2009 est inférieur de 4 points à la moyenne nationale.

La stratégie proposée

Dans ce contexte, les signataires du CPRDF ont pour ambition d'accompagner les jeunes, les actifs et les entreprises de Midi-Pyrénées pour que la dynamique de l'emploi, les mutations économiques et les besoins de renouvellement de la population active offrent à chacun des opportunités d'épanouissement personnel et professionnel.

Les systèmes éducatifs de la formation ne sauraient être réduits à une fonction économique mais l'évolution de l'offre de formation, aussi bien en formation initiale que continue, devra tenir compte des mutations des métiers et des emplois mais aussi de la réalité des besoins exprimée sur les territoires. Une attention particulière sera notamment accordée à la formation des salariés des TPE / PME. Ces dernières représentent en effet une cible stratégique pour la région en raison de leur importance en termes d'emploi, de leur rôle dans la dynamique des territoires

et du fait des mutations auxquelles elles sont confrontées.

Enfin, la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation est cruciale pour que chacun puisse faire les choix qui répondent à ses aspirations. Aussi les partenaires s'accordent sur la nécessité de poursuivre et approfondir le travail engagé dans ce sens dans le précédent PRDF, dans le cadre notamment du nouveau service public de l'orientation.

Cette stratégie se décline en 4 objectifs :

- 1.1 Construire une analyse partagée des besoins de compétences et de qualifications de l'économie régionale
- 1.2 Adapter l'offre de formation aux besoins de compétences et de qualifications
- 1.3 Développer et renforcer une politique régionale garantissant pour tous l'accès à l'accueil, l'information et à l'orientation tout au long de la vie
- 1.4 Maintenir et développer les compétences des salariés des TPE/ PME en lien avec les évolutions du tissu socio-économique des territoires (orientations partagées SRDE et CPRDF)

1.1 Construire une analyse partagée des besoins en compétences et qualifications de l'économie régionale

Le travail de diagnostic engagé pour l'élaboration du CPRDF a permis de constater que les évolutions des différents secteurs nécessitent d'établir une analyse partagée des perspectives et des objectifs de développement économiques et de leurs conséquences à court, moyen et long terme sur les besoins en compétences et qualifications.

L'objectif opérationnel est le suivant :

- **Construire et actualiser une analyse partagée des besoins de compétences et de qualification, d'évolution des métiers**, en s'appuyant sur le CARIF-OREF en lien avec les observatoires de branches.

1.2. Adapter l'offre de formation aux besoins de compétences et de qualifications

L'offre de formation en direction des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi, doit leur permettre de construire leur projet personnel et professionnel et de s'insérer durablement dans l'emploi.

Les partenaires ont l'ambition de faire évoluer l'offre de formation pour répondre aux besoins de ces publics et accompagner le développement de l'activité socio-économique des territoires. Ils s'accordent sur la nécessité d'améliorer la réactivité de ces évolutions, la complémentarité des dispositifs et la prise en compte des spécificités socio-économiques locales.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Construire une analyse partagée de l'évolution des métiers et des attentes des jeunes, des salariés et demandeurs d'emploi.** Le rythme des évolutions socio-économiques tend à s'accélérer ce qui suppose pour l'appareil de formation davantage de réactivité et de souplesse pour les accompagner. L'appréhension partagée et réactive de l'évolution des métiers et des compétences attendues est un préalable pour concevoir l'évolution de l'offre de formation.
- **Structurer l'offre de formation initiale autour de pôles de compétences sectoriels et territoriaux** pour permettre à chaque jeune de ne pas être limité dans ses choix de formation initiale et de poursuite d'études. La structuration de l'offre de formation autour de pôles de compétences répondra à deux impératifs : l'équité sociale et territoriale et la possibilité de poursuivre un parcours du niveau V au niveau III.

1.3. Développer et renforcer une politique régionale garantissant pour tous l'accès à l'accueil, l'information et à l'orientation tout au long de la vie

Tout midi-pyrénéen, où qu'il réside, doit avoir facilement accès à l'ensemble des éléments de connaissance utiles, au moment de faire un choix

d'orientation. En apportant cette information, les partenaires souhaitent également lutter contre tous les déterminismes, la vision des métiers restant aujourd'hui largement conditionnée par le sexe, la catégorie socioprofessionnelle ou encore le lieu de vie. Il s'agit de construire un service public d'accueil, d'information et d'orientation de qualité répondant aux objectifs de la loi et de ses textes d'application.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Poursuivre le travail engagé par les partenaires de l'AIO pour une meilleure coordination et une complémentarité de leurs actions**, au bénéfice des publics jeunes, salariés et demandeurs d'emploi. Il s'agit de garantir l'équité d'accès, la lisibilité des services et la qualité des prestations d'information et d'orientation.
- **Structurer et harmoniser l'information des publics sur les métiers**, pour faire évoluer l'image de ces métiers d'une part auprès des acteurs de l'orientation (ML, CIO, MCEF/Maisons de l'emploi, enseignants, Pôle Emploi...) et d'autre part auprès des familles et des élèves eux-mêmes.
- **Préparer le parcours de formation initiale**, en accompagnant le passage du collège au lycée puis du lycée à l'enseignement supérieur, deux étapes décisives pour la réussite des élèves.

1.4. Maintenir et développer les compétences, en priorité des salariés des TPE et des PME, en lien avec les évolutions du tissu socio-économique des territoires (orientations partagées SRDE et CPRDF)

L'amélioration des conditions de travail, l'implication des partenaires sociaux dans le fonctionnement des entreprises, sont facteurs à la fois d'épanouissement personnel et de compétitivité. Aussi, les partenaires souhaitent-ils mettre l'innovation sociale au cœur du fonctionnement des entreprises midi-pyrénéennes.

Il s'agit également d'encourager les entreprises à anticiper et accompagner les évolutions auxquelles elles sont confrontées en permettant à leurs salariés

d'accroître leurs compétences et leur qualification. En effet, parmi les secteurs industriels très présents en Midi Pyrénées, plusieurs sont en mutation, notamment l'agroalimentaire qui fait face à de nouvelles réglementations et exigences des consommateurs, le textile dont la reconversion technologique est en cours, l'industrie du bois, secteur d'avenir qui continue pourtant à perdre des emplois. Les salariés des TPE/PME sous-traitantes de l'aéronautique ont aussi un besoin permanent d'ajuster leurs compétences.

Pour ces entreprises, la GPEC doit être un levier au service de la performance socio-économique, de la sécurisation des parcours professionnels et du développement de l'attractivité des métiers.

Il s'agit, en collaboration avec les partenaires sociaux :

- d'augmenter le taux d'accès à la formation des salariés des TPE-PME, et plus particulièrement des salariés les moins qualifiés pour le rapprocher de la moyenne (19% et 28% dans les structures de 10 à 19 salariés et de 20 à 29 salariés, alors qu'il est de 41 % pour l'ensemble des salariés en 2009) ;
- de porter une attention particulière à la formation des seniors, facteur de maintien dans l'emploi, dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle et de vieillissement de la population active, dans la perspective de se rapprocher des objectifs de Lisbonne ;
- d'élever la qualification de l'ensemble des salariés, facteur de compétitivité des entreprises, de sécurisation des parcours professionnels et de promotion sociale des personnes.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Soutenir les pratiques d'innovation sociale dans les entreprises**, qui sont porteuses d'épanouissement des salariés d'une part, de performance individuelle et collective d'autre part. Les partenaires souhaitent, à côté de l'innovation technologique, encourager le développement de l'innovation sociale dans les entreprises régionales.

L'innovation sociale dans les entreprises (procédures équitables de traitement et avancement, garanties de formation, limites du recours aux contrats précaires ou temps de travail non choisi, dialogue social et conditions d'hygiène et sécurité, prise en compte du

stress, non discrimination...) constitue de plus un facteur de développement et de croissance économique en permettant de mieux répondre aux aspirations des salariés et en favorisant leur bien-être. Ainsi il s'agira de créer et animer un réseau de l'innovation sociale en Midi-Pyrénées, mais aussi de participer au financement de la formation de cadres dirigeants et salariés d'entreprises souhaitant s'engager dans des démarches d'innovation sociale.

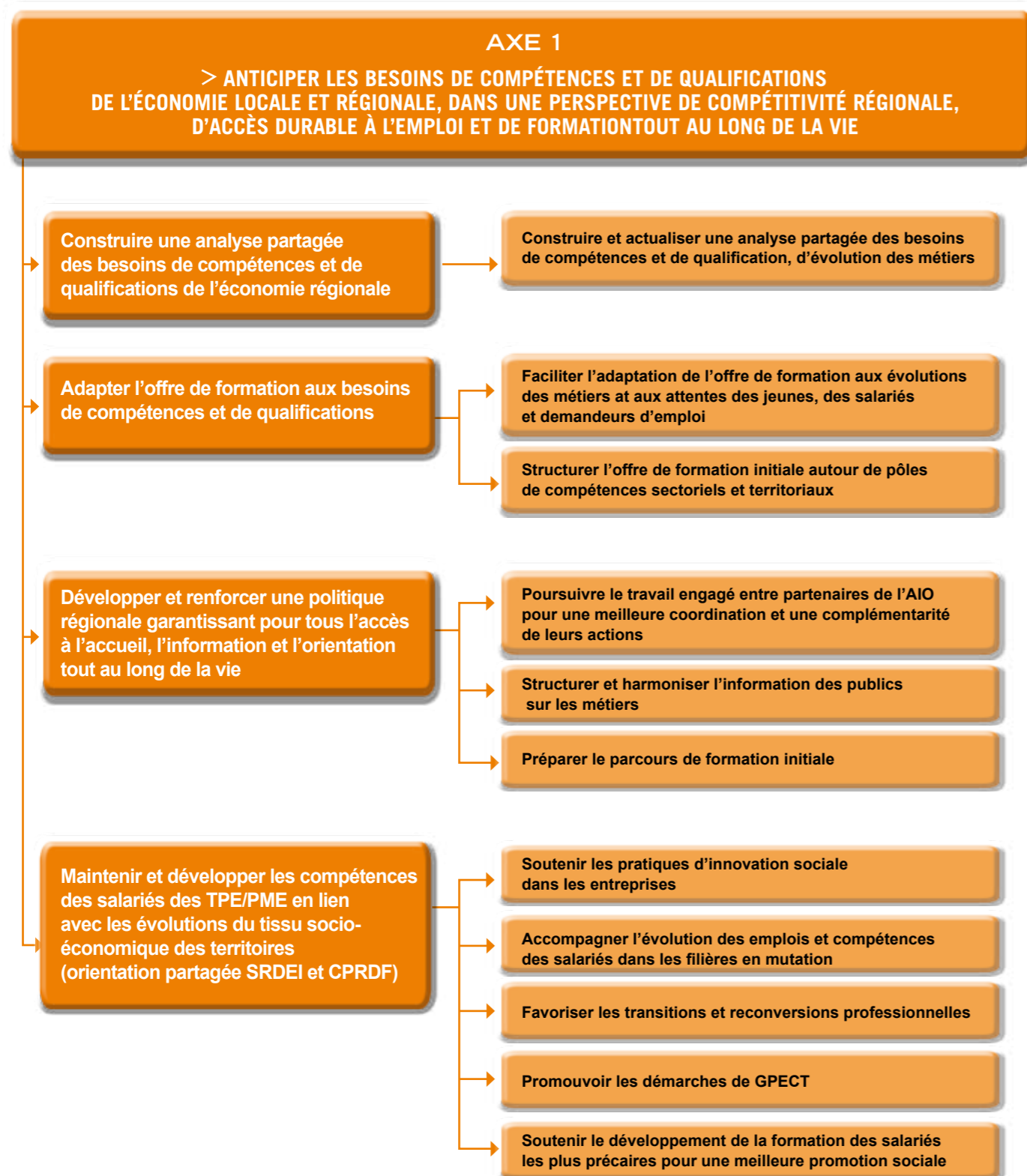
Il s'agira également de soutenir les entreprises s'engageant dans une démarche de GPEC, favorisant la sécurisation des parcours de leurs salariés et s'appuyant sur une démarche de dialogue social interne et/ou sur le plan territorial.

- **Accompagner l'évolution des emplois et compétences des salariés dans les filières en mutation pour assurer le maintien dans l'emploi et/ou favoriser la reconversion des salariés.** Dans ces filières, les salariés sont particulièrement fragilisés, aussi l'accès à la formation revêt-il un caractère stratégique.
- **Favoriser les transitions et reconversions professionnelles** : il s'agit de soutenir la formation des salariés en reclassement, notamment en s'appuyant sur le contrat de sécurisation professionnelle. Il s'agit également d'organiser un appui aux salariés en transition professionnelle qui ne bénéficient pas de ce dispositif.

• **Promouvoir les démarches de GPEC territoriale (GPECT)**, outil partagé, au service des bassins d'emploi, de ses entreprises et plus globalement de sa population. La qualité de la coordination est un facteur clé pour l'adhésion des entreprises, la bonne adaptation des actions aux spécificités du territoire, et plus globalement la réussite de ces démarches.

- **Soutenir le développement de la formation des salariés les plus précaires pour une meilleure promotion sociale**, en premier lieu en améliorant leur information sur leur droit à la formation. Il s'agit également d'identifier la nature et les besoins en formation des salariés les plus précaires non couverts par les dispositifs existants, enfin de soutenir l'aide à la formation des salariés en reclassement.

ARCHITECTURE DÉTAILLÉE DE L'AXE 1



AXE 2 : Accroître le niveau de qualification des publics et accompagner les parcours pour un meilleur accès à un emploi durable

Les principaux enseignements du diagnostic

Les midi-pyrénéens sont globalement plus diplômés que la moyenne nationale : la part des sans diplômes y est nettement plus faible qu'au niveau national, tandis que la part des détenteurs d'un diplôme universitaire y est plus élevée.

Ce constat est notamment lié à la forte attractivité de la métropole toulousaine pour des jeunes venant prolonger leurs études, mais aussi des actifs parmi lesquels les cadres et professions intermédiaires sont fortement représentés. La qualité et la renommée de l'appareil de formation contribuent à l'attractivité de la région.

Dans le même temps, malgré des taux de réussite aux évaluations et examens traditionnellement supérieurs à la moyenne nationale, Midi-Pyrénées se situe aujourd'hui parmi les régions où le taux d'accès d'une génération au niveau IV est le plus faible alors qu'elle se positionnait dans les premières une décennie plus tôt.

Différentes hypothèses contribuent à appréhender ce paradoxe entre de bons résultats pédagogiques et une faible performance finale du système éducatif :

- la baisse des bacheliers technologiques ;
- la structure de l'offre de formation professionnelle : faiblesse de l'offre de niveau IV en formation initiale par rapport à celle de niveau V, en lien avec les réformes de la voie professionnelle ;
- la faiblesse des passages des formations de niveau V à des formations de niveau IV et III,
- enfin, les abandons en cours de formation initiale sous statut scolaire (formation professionnelle, mais aussi générale et technologique) et les ruptures de contrats d'apprentissage.

L'Etat et la Région ont décidé de lancer une étude pour permettre d'expertiser chacune de ces hypothèses.

On observe par ailleurs une réduction des sorties sans qualifications mais ce phénomène reste présent et préoccupant. D'autre part, même si elle est comparable

à la moyenne nationale, la part de la population en situation d'illettrisme est importante.

En matière de formation continue, la majorité des formations suivies sont non qualifiantes et ne correspondent à aucun niveau défini. La durée moyenne des formations est en baisse depuis 2002. En Midi-Pyrénées, 3 adultes sur 10 obtiennent leur certification via la VAE, mais ce dispositif, qui participe activement à la qualification tout au long de la vie, est mobilisé majoritairement pour des diplômes de niveau 5.

La stratégie proposée

Dans ce contexte, les partenaires du CPRDF ont pour ambition d'élever le niveau de la qualification acquise, en formation professionnelle initiale comme continue. L'augmentation du taux d'accès d'une génération au niveau IV apparaît notamment comme un défi majeur. Midi-Pyrénées s'inscrit ainsi dans la stratégie européenne de Lisbonne par laquelle les pays de l'Union européenne se sont engagés sur la voie d'une économie et d'une société basées sur la connaissance et l'innovation.

Renforcer la continuité des parcours permettra notamment aux apprenants d'aller vers un niveau de formation plus élevé. Les partenaires se fixent également l'objectif de développer l'accès aux formations professionnelles supérieures.

Les partenaires souhaitent également apporter un soutien particulier aux demandeurs d'emploi, qui rencontrent souvent des difficultés dans l'accès à la formation, à la qualification et à l'emploi.

Enfin, l'élévation du niveau de qualification des salariés doit également être renforcé et valorisé, notamment par le biais de la VAE.

Cette stratégie se décline en 3 objectifs :

- 2.1 Élever le niveau des formations professionnelles initiales
- 2.2 Faciliter le retour à l'emploi et les reconversions professionnelles par l'acquisition de qualifications
- 2.3 Favoriser la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle

A travers cette stratégie, Midi-Pyrénées s'inscrit dans la perspective, d'ici 2015 de :

- Accroître le taux d'accès d'une classe d'âge au niveau IV pour se rapprocher de la moyenne nationale (il est en 2009 de 66,7% en Midi-Pyrénées

pour 71,8% en moyenne nationale) et tendre vers l'objectif fixé par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école ;

→ Augmenter la part des formations certifiantes et diplômantes pour les demandeurs d'emploi ;

→ Développer la VAE, améliorer son taux de succès qui est de 50% sur la période 2003-2009, élever le niveau de certification obtenu (15% sont de niveau IV sur la période 2003-2009) ;

→ Atteindre les objectifs fixés par la stratégie de Lisbonne et retranscrits par la France de cette façon :

| Indicateurs | Résultat académique | Résultat national | Objectif |
|--|---------------------|-------------------|----------|
| Qualification généralisée à tous en 2008 | 96,7% | 94% | 100% |
| Taux d'accès au niveau du baccalauréat (niveau IV) en 2009 | 66,7% | 71% | 80% |
| Diplômés de l'enseignement supérieur en 2008 | 44% | 42% | 50% |

2.1 Élever le niveau des formations professionnelles initiales

Le diagnostic montre une forte corrélation entre le niveau de qualification et l'insertion professionnelle avec, pour les hommes, une part des embauches en CDI 5 fois plus importante pour les cadres que pour les ouvriers non qualifiés.

Aussi, les partenaires ont-ils la volonté d'offrir à chaque Midi-pyrénéen la possibilité d'accéder à un premier niveau de qualification et s'il le souhaite, de poursuivre sa formation vers un diplôme de niveau supérieur. Compte tenu des inégalités d'accès à la formation, une attention particulière sera apportée à la fois aux publics et aux territoires les moins favorisés.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Permettre la fluidité et la continuité des parcours des niveaux V à I dans une logique filière** pour que chaque formation offre une possibilité de poursuite vers un niveau supérieur. L'offre de formation sera structurée à partir de pôles de compétences sectoriels et territoriaux et de filières, de passerelles entre niveaux et diplômes d'une même famille professionnelle, avec l'objectif d'offrir aux jeunes la possibilité de poursuivre leurs études. Cette structuration devra se traduire par un meilleur taux d'accès d'une génération de jeunes au Bac.

- **Favoriser la mixité des parcours** voie scolaire et apprentissage, y compris au sein d'un même cycle de formation, pour permettre aux jeunes de réussir dans le système de formation le mieux adapté à leur projet.

2.2. Faciliter le retour à l'emploi et les reconversions professionnelles par l'acquisition de qualifications

Les demandeurs d'emploi sont globalement moins qualifiés que les actifs dans leur ensemble : 53 % des demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B, C en novembre 2010 avaient un niveau de diplôme inférieur ou égal à 5. Aussi les partenaires s'accordent-ils sur la nécessité d'assurer une offre de formation conduisant à une certification ou à une qualification professionnelle reconnue. En effet, les formations suivies débouchent encore trop souvent sur de simples attestations qui ont peu d'effet sur l'obtention d'un emploi durable.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Accroître le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi**, pour lesquels les démarches administratives et la méconnaissance de l'offre de formation peuvent constituer des obstacles à la formation, notamment pour les moins qualifiés d'entre eux.

A cette fin notamment, Pôle Emploi et les missions locales, prescripteurs de formation pour les demandeurs d'emploi, ont accès à l'ensemble de l'offre de formation.

- **Permettre aux demandeurs d'emplois d'élever leur niveau de qualification, facteur déterminant pour le retour à l'emploi.** Dans cet objectif, les partenaires souhaitent augmenter la part des formations certifiantes ou qualifiantes, c'est-à-dire associées à une reconnaissance publique ou conventionnelle.

- **Assurer la complémentarité de l'offre de formation entre Pôle Emploi et la Région, à travers la mise en place d'une convention d'application.**

- **Assurer la continuité des parcours des demandeurs d'emplois**, en coordonnant les dispositifs et les financements (par ex POE/OPCA/FPSPP) et en assurant une rémunération des stagiaires tout au long de leurs parcours.

2.3. Favoriser la reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un dispositif d'accès à la qualification encore peu utilisé, avec des effectifs stables depuis 2006, date d'ouverture de la VAE à plusieurs diplômes dans la santé et le social. D'autre part la moitié des certifications obtenues depuis la mise en œuvre de la VAE sont de niveau V.

Les partenaires souhaitent développer la VAE en la faisant mieux connaître et en améliorant les chances de succès des candidats, à tous les niveaux de qualification, du niveau V à l'enseignement supérieur.

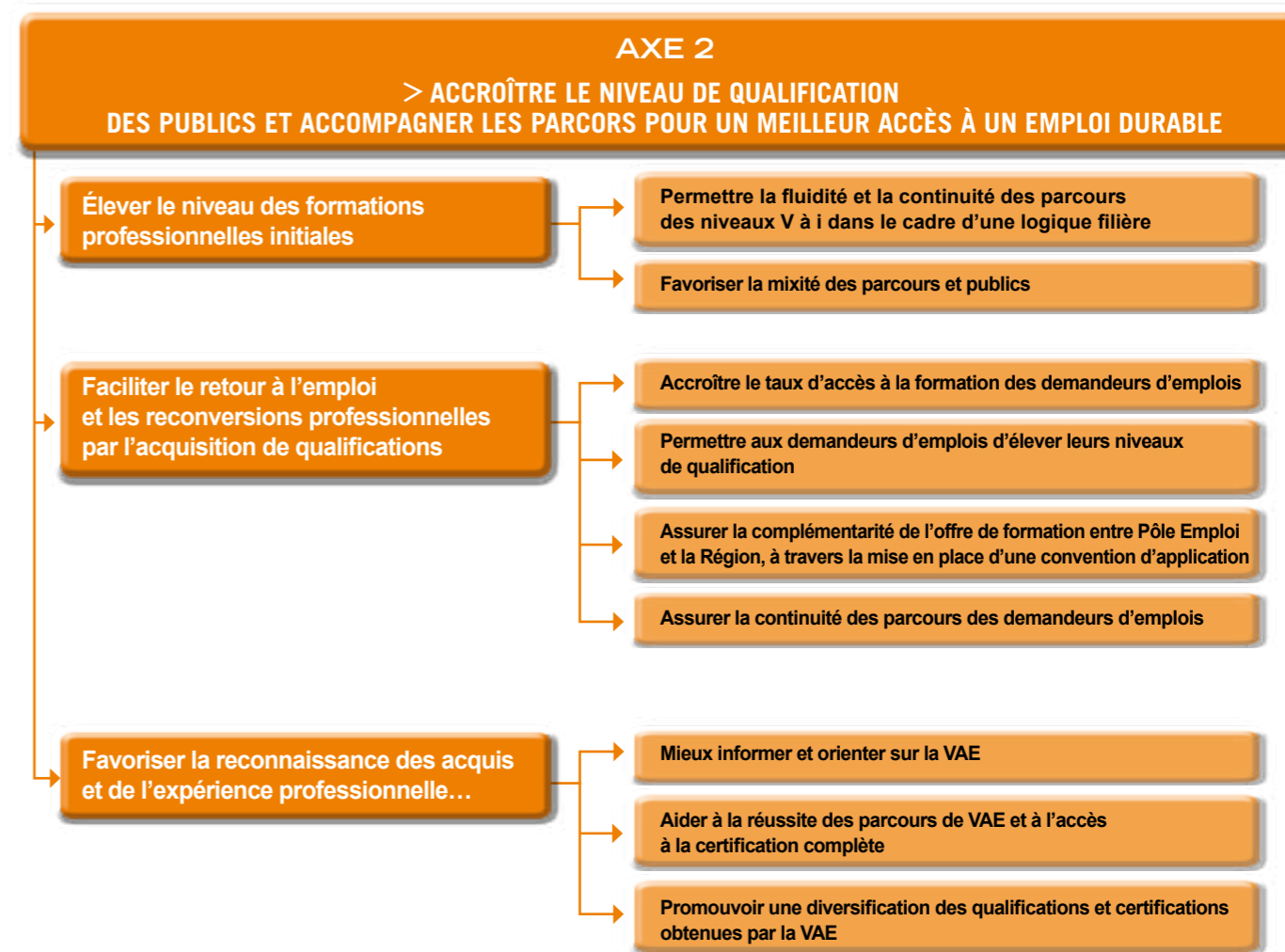
Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Mieux informer et orienter sur la VAE**, l'accès à un service d'information et d'orientation de qualité étant un préalable pour envisager une démarche de VAE.

- **Aider à la réussite des parcours de VAE et à l'accès à la certification complète** ; Le processus de VAE est long et d'autant plus difficile que la personne est faiblement qualifiée, aussi seul un candidat sur deux obtient-il la totalité de la certification demandée. Les partenaires ont l'ambition d'accroître ce taux.

- **Promouvoir une diversification des qualifications et certifications obtenues par la VAE** : les entreprises et partenaires sociaux doivent se saisir de la VAE comme outil de gestion des compétences et des qualifications mais aussi de promotion sociale, pour une plus grande diversité de métiers et de secteurs d'activité ; les actions collectives de VAE seront favorisées en s'appuyant sur les OPCA.

ARCHITECTURE DÉTAILLÉE DE L'AXE 2



AXE 3 : Développer l'attractivité de l'offre de formation professionnelle initiale et continue en alternance

Les principaux enseignements du diagnostic

L'alternance comme principe pédagogique s'applique à tous les systèmes de formation. Sont abordés dans cet axe :

- la formation initiale professionnelle sous statut scolaire ;
- les formations sous contrat de travail : contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Les durées de la formation en entreprise et en centre de formation sont variables et prescrites en fonction de la réglementation en vigueur et du système de formation considéré (statut scolaire et contrat de travail).

Le tableau suivant présente les chiffres clés disponibles à la fin 2010⁷ concernant :

- la formation professionnelle et technologique sous statut scolaire, pour le public et le privé, pour l'Education nationale et l'enseignement agricole,
- l'apprentissage et les contrats de professionnalisation.

| | Education Nationale | Agriculture | Apprentissage | Contrats de professionnalisation |
|----------------------------------|---------------------|------------------------|---------------|----------------------------------|
| Effectifs | 36872 | 10262 | 18675 | 6579 |
| <i>Dont voie professionnelle</i> | 28115 | 8853 | | |
| <i>Dont BTS</i> | 8757 | 1409 | | |
| Niveau VI⁸ | | | 4% | 5% |
| Niveau V | 13,32% | 26,3% | 49% | 27% |
| Niveau IV | 62,92% | 44,53% | 23% | 35% |
| Niveau III | 23,75% | 13,73% | 14% | 22% |
| Niveau II | | | 6% | 12% |
| Niveau 1 | | | 3% | |
| Total | 100% | 85%⁹ | 100% | 100% |

Pour les 3 voies, les effectifs sont concentrés sur la Haute-Garonne.

Concernant les formations professionnelles initiales voie scolaire et sous contrat de travail, la région Midi-Pyrénées présente les caractéristiques suivantes :

- voie scolaire :

- En 2010, 47134 élèves suivent une formation professionnelle en lycée de l'Education nationale et de l'agriculture, dont 10 166 sont inscrits dans un cycle de formation préparant au BTS.
- Les niveaux IV et III représentent la part la plus importante des jeunes formés par la voie scolaire. Les effectifs relevant du niveau V sont limités.

- Apprentissage :

- En 2009 4,3% des effectifs d'apprentis de France métropolitaine sont en Midi-Pyrénées, ce qui place la région au 8ème rang français ;
- Les niveaux I et II représentent une faible part des effectifs de l'apprentissage (respectivement 6% et 3%) mais sont en forte progression depuis 2006 (respectivement 134% et 127%) ;
- L'apprentissage constitue une voie d'accès privilégiée vers le monde du travail. Le suivi des apprentis sortis de formation en 2008 montre que 18 mois plus tard, 60% d'entre eux ont un emploi, pour près de la moitié d'entre eux dans l'entreprise les ayant accueillis, et pour une grande majorité en CDI.

- Contrat de professionnalisation :

- Entre 2005 et 2010, 39 770 contrats de professionnalisation ont été signés en Midi-Pyrénées. On observe une hausse de 9% du nombre de contrats en 2010, ce qui porte le nombre de contrats à 6 579 fin 2010 (dont 5 368 contrats Jeunes) après une baisse de 20% entre 2008 et 2009 dans un contexte économique conjoncturel difficile. Cette hausse est notamment liée à la mise en place du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes ;

- Bien que ces contrats concernent un public beaucoup plus large que l'apprentissage, notamment les demandeurs d'emploi, plus de 80% concernent des jeunes ;
- Un tiers des bénéficiaires sont issus du monde scolaire ou universitaire, un autre tiers sont des demandeurs d'emplois ou des inactifs ;
- 64% des entreprises utilisatrices des contrats de professionnalisation de la région sont en Haute-Garonne, à l'image du dynamisme économique du département.

- L'examen parallèle des dispositifs apprentissage et professionnalisation montre les éléments suivants :

- L'alternance en région est constituée à 2/3 en apprentissage et à 1/3 de contrats de professionnalisation ;
- Les entreprises qui utilisent les contrats de professionnalisation sont de taille plus importante (57% des entreprises ayant recours au contrat de professionnalisation ont moins de 20 salariés, contre 78% en apprentissage) ;
- Une territorialisation plus forte sur l'apprentissage (43% des employeurs d'apprentis sont localisés en Haute-Garonne, contre 64,4% pour les contrats de professionnalisation).

- L'offre d'alternance est globalement ciblée sur des secteurs fortement liés aux aléas conjoncturels (qui ont une incidence sur les signatures de contrat) notamment, le BTP pour l'apprentissage, la métallurgie, l'hôtellerie et les activités immobilières pour les contrats de professionnalisation.

La stratégie proposée

Les formations organisées sous le principe pédagogique de l'alternance visent à diplômer et qualifier l'apprenant. Elles conduisent à une insertion dans l'emploi dans de bonnes conditions. L'alternance est aussi une autre pédagogie plus adaptée à certains jeunes. Aussi, les partenaires du CPRDF ont-ils pour ambition de développer et de valoriser la formation professionnelle en alternance, pour qu'elle soit un véritable choix d'orientation et non une option par défaut. Pour cela, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue, elle doit offrir des parcours de qualification complets, depuis le niveau V jusqu'au niveau I.

Cette stratégie se décline en 3 objectifs :

- 3.1 Organiser le développement de l'alternance dans la cohérence et la complémentarité entre système de formation initiale professionnelle en alternance (scolaire et apprentissage) et contrats de professionnalisation**
- 3.2 Accompagner la réussite de l'apprenant à chaque étape du contrat de travail en alternance**
- 3.3 Développer l'offre de formation supérieure en alternance (orientations partagées entre le CPRDF et le SRESR)**

A travers cette stratégie, les partenaires s'inscrivent d'ici 2015 dans l'objectif de :

- Augmenter le nombre d'apprentis conformément aux engagements du COM apprentissage, ainsi que le nombre d'apprentis poursuivant leur parcours en allant du niveau V et IV au niveau supérieur III, II, I ; la mixité des statuts sera favorisée au sein d'un même cycle de formation (par exemple : seconde professionnelle et /ou première professionnelle en formation initiale scolaire et première et terminale professionnelle en formation initiale par apprentissage. Le même principe est possible en BTS et DUT) ;
- Augmenter significativement le nombre d'apprentis en formation au sein des CFA départementaux de l'Education Nationale, l'Etat souhaitant que le nombre d'apprentis en formation au sein de ces CFA passe de 1000 en 2011 à 3500 en 2015, soit une augmentation de 10 points des effectifs ;
- Augmenter la part des demandeurs d'emploi dans les contrats d'apprentissage ;
- Augmenter le nombre de signatures de contrats de professionnalisation et la part des demandeurs d'emploi et des publics prioritaires parmi les signataires. Augmenter plus particulièrement la signature de contrats de professionnalisation hors Haute-Garonne.

- 3.1 Organiser le développement de l'alternance dans la cohérence et la complémentarité entre système de formation initiale (scolaire et apprentissage) et contrats de professionnalisation**

7. Octobre 2010 pour l'Education Nationale et l'enseignement agricole, décembre 2010 pour les données apprentissage de la Région.

8. Ce niveau correspond au préapprentissage.

9. Le solde (1581 élèves, 15,41%) représente les élèves de 4ème et de 3ème de l'enseignement agricole dont le devenir est quasi-exclusivement une inscription dans une filière professionnelle. A noter aussi que sur les 10 262 élèves 1 799 élèves (17,53%) sont scolarisés dans le réseau des Maisons Familiales et Rurales dont le principe pédagogique est l'alternance (dit « rythme approprié »).

Les partenaires ont la volonté d'organiser une plus grande cohérence et complémentarité des dispositifs. Dans un objectif à la fois d'efficacité des systèmes de formation mettant en œuvre le principe pédagogique de l'alternance, de lisibilité pour les bénéficiaires, et de bon usage des fonds publics.

Une meilleure connaissance de l'offre de formation pratiquée en alternance est nécessaire pour faire évoluer et mettre en cohérence l'offre globale de formation, en tenant compte des spécificités des publics, des secteurs et des territoires.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Mettre en place un observatoire et élaborer une cartographie régionale de l'offre de formation en alternance**, pour mieux connaître à la fois les dispositifs et les parcours des apprenants et ainsi permettre aux jeunes et aux familles de mieux se repérer et de faire leur choix.
- **Assurer la complémentarité de l'offre de formation par alternance** en collaboration avec les partenaires sociaux, pour que l'articulation de l'offre de formation en apprentissage et en contrat de professionnalisation soit à la fois plus efficace pour les bénéficiaires et plus efficiente pour les financeurs.

3.2 Accompagner la réussite du parcours à chaque étape du contrat de travail en alternance

Le parcours de formation sous contrat de travail en alternance est exigeant puisqu'il concilie des temps de formation et des temps de travail en entreprise. De ce fait en fonction des secteurs d'activité, les ruptures de contrats sont fréquentes (un apprenti sur 5 en 2009-2010). Aussi la prévention des ruptures de contrats et des sorties sans qualification s'avère-t-elle primordiale.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Lever les freins à l'orientation vers les formations en alternance**, nécessite que cette voie de formation soit mieux connue pour permettre des choix d'orientation éclairés et positifs. La qualité

de l'orientation est déterminante pour la réussite du parcours de formation.

- **Sécuriser les parcours en luttant contre les abandons et en renforçant le suivi en entreprise**, en prenant en compte tous les acteurs de l'alternance : en premier lieu l'apprenant lui-même, mais aussi l'entreprise qui doit préparer son accueil et le centre de formation qui doit répondre aux attentes de publics hétérogènes et notamment des publics les plus fragiles.

3.3 Développer l'offre de formation supérieure en alternance (orientations partagées entre le CPRDF et le SRESR)

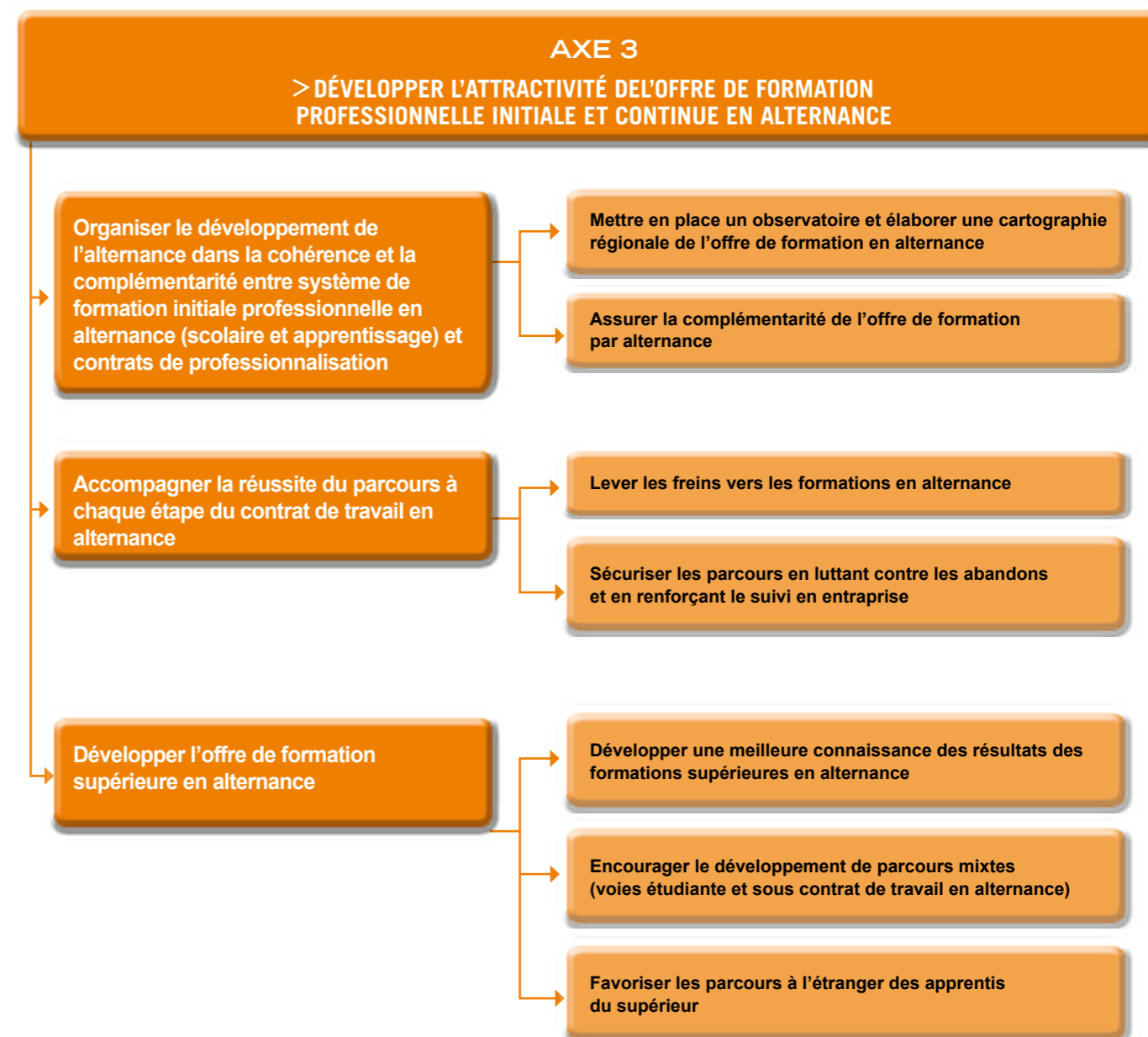
Bien qu'en fort développement ces dernières années, l'apprentissage dans le supérieur reste limité. D'autre part, les jeunes issus de l'apprentissage s'y engagent peu et ces formations bénéficient essentiellement aux étudiants issus de la voie scolaire. Enfin, le coût d'un étudiant en apprentissage est sensiblement plus élevé et justifie de privilégier les formations en alternance qui ont le plus de valeur ajoutée en termes d'insertion.

Renforcer sensiblement la place du principe pédagogique de l'alternance dans les formations supérieures qui présenteront une valeur ajoutée en termes d'insertion est l'une des ambitions de ce CPRDF.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Développer une meilleure connaissance des résultats des formations supérieures sous contrat de travail en alternance**, pour privilégier les formations les plus porteuses en termes d'insertion.
- **Encourager le développement de parcours mixtes (voies étudiante et sous contrat de travail en alternance)** lorsqu'ils apportent une plus-value pour la réussite du parcours et l'insertion professionnelle des étudiants.
- **Favoriser les parcours à l'étranger des apprentis du supérieur**, dans un double objectif d'ouverture sur l'international et de meilleure insertion professionnelle.

ARCHITECTURE DÉTAILLÉE DE L'AXE 3



AXE 4 : Lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux en matière d'accès à la formation et à la qualification

Les principaux enseignements du diagnostic

La région Midi-Pyrénées est confrontée à des inégalités sociales et territoriales importantes et cumulatives au regard de la qualification et de l'emploi :

- Les retards à l'entrée en 6ème et 3ème sont particulièrement importants dans certains départements et constituent un facteur de risque vis-à-vis de l'accès à la qualification ;
- La population midi-pyrénéenne est globalement plus diplômée que la moyenne nationale, mais 3 départements (Ariège, Gers, Tarn-et-Garonne) se situent en dessous de cette moyenne ;
- La population hors agglomération toulousaine est à la fois moins active et moins qualifiée, et se trouve de ce fait en situation plus défavorable pour un accès à l'emploi ;

- Le vieillissement de la population active, qui est une réalité pour la région dans son ensemble, est plus marqué dans les zones hors agglomération toulousaine.

De plus, des départements apparaissent mieux dotés que d'autres en termes d'offre de formation. Or, le fait de ne pas disposer d'une formation de proximité peut influencer un choix d'orientation. Par ailleurs, la taille et le caractère rural du territoire peuvent entraîner des problèmes de mobilité, qu'il s'agisse des transports et/ou de l'hébergement, qui rendent difficile l'accès à la formation.

L'origine sociale reste également déterminante dans l'accès à la qualification, aussi bien en formation initiale qu'en formation continue :

- En formation initiale, la part des jeunes d'origine défavorisée dans les effectifs en formation initiale est faible et décroît lorsque le niveau de diplôme s'élève ;
- En formation continue, 22 points séparent le taux d'accès des ouvriers à la formation continue de celui des ingénieurs et cadres ;
- Enfin, il existe un lien fort entre l'origine sociale et les sorties sans qualification, mais aussi l'illettrisme.

Parmi les autres facteurs d'inégalité, on peut noter que la représentation des ouvriers et des employés parmi les travailleurs handicapés est très élevée et la part des travailleurs handicapés parmi les demandeurs d'emploi est plus importante en Midi-Pyrénées qu'au niveau national.

Les femmes de Midi-Pyrénées sont plus actives et plus diplômées qu'en France, néanmoins la part des sans diplôme est plus importante parmi les femmes. Elles sont plus touchées que les hommes par le chômage et elles ont globalement moins accès à la formation continue.

La stratégie proposée

Dans ce contexte, les partenaires du CPRDF ont pour ambition de réduire les déséquilibres à la fois sociaux et territoriaux, qui souvent se cumulent, pour limiter le risque de césure entre une population diplômée en emploi et une population moins qualifiée en situation précaire.

Les inégalités se situent à un double niveau : celui de l'accès à la formation et celui de la réussite du parcours de

formation. Il s'agit donc d'une part de créer les conditions de la réussite du parcours en voie initiale, de prévenir et réduire les sorties sans qualification ; d'autre part, de garantir l'accès à une formation tout au long de la vie, a fortiori pour des publics qui en sont souvent éloignés.

D'autre part, la forte attractivité de l'agglomération toulousaine doit être équilibrée par le maintien d'une offre de niveau V à IV pour chaque territoire et par la mise en place de différents moyens pour faciliter la formation à distance (moyens techniques) et l'accès à une formation éloignée du lieu de résidence (bourses etc.).

Cette stratégie se décline en 3 objectifs :

- 4.1 Prévenir et réduire les risques d'exclusion économique et sociale en accompagnant les publics en difficulté vers la qualification et l'emploi
- 4.2 Sécuriser les différentes étapes du parcours de formation des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi et des salariés en insertion
- 4.3 Réduire les déséquilibres territoriaux d'accès à la formation

A travers cette stratégie, les signataires s'inscrivent notamment, d'ici 2015 dans l'objectif de :

- Réduire la part des sans diplôme dans la population régionale (parmi les personnes de plus de 15 ans et non scolarisées) de 16,7% à 14%, mais aussi l'amplitude entre les départements de 7 à 4 points ;
- Améliorer le niveau de qualification dans les départements qui sont le plus éloignés de la moyenne régionale pour la part des sans diplômes dans la population (Tarn et Garonne : +4,6% ; Tarn : +3,7 % ; Ariège : +3%) ;
- Réduire le taux de sortants en cours de formation professionnelle qui est de 14,2% au niveau régional avec une amplitude de 7,4 points. Objectif régional : 12%, amplitude <4 points.
- Réduire le taux de jeunes repérés en situation d'illettrisme à travers les Journées d'Appel de Préparation à la Défense (JAPD) de 4% en 2009 à 2,7% ; réduire l'amplitude entre les départements de 2,7 points à moins d'1 point.

4.1 Prévenir et réduire les risques d'exclusion économique et sociale en accompagnant les publics en difficulté vers la qualification et l'emploi

Le cumul de problèmes sociaux et économiques, comme des discriminations, s'accompagne généralement de difficultés d'accès à la qualification et à l'emploi. Aussi les partenaires affirment-ils la volonté de faciliter l'accès à la formation et à la qualification pour tous.

En formation initiale, réduire le décrochage et les sorties sans qualification est l'une des conditions pour permettre l'élévation du niveau de qualification des midi-pyrénéens. En effet, chaque année 19% des jeunes sortent sans qualification du système scolaire.

En formation différée, offrir une formation à tous nécessite de favoriser les publics généralement discriminés (travailleurs handicapés notamment) par l'adaptation des dispositifs de formation existants, mais aussi l'accompagnement individualisé pour que chacun soit épaulé, conseillé et orienté selon ses besoins.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Lutter contre le décrochage et les sorties sans qualifications en formation initiale (voie scolaire et apprentissage).** Améliorer le repérage le plus en amont possible et la connaissance de ces publics est un préalable pour mettre en place des plates-formes d'appui et de suivi des décrocheurs. Ces plates-formes, au sein desquelles les Missions Locales ont un rôle pivot, permettront une prise en charge rapide et coordonnée à un niveau territorial pertinent. Aucun jeune ne doit être laissé en dehors du système de formation, d'insertion ou d'accompagnement.
- **Renforcer l'égalité d'accès à une formation différée et favoriser la réussite du parcours de formation différée,** repose sur la prévention des déterminismes et des discriminations (notamment liées au genre, au handicap et à l'origine), mais également sur le développement d'une offre de formation diplômante et certifiante. Le maintien sur les territoires d'une offre de formation de niveau V (alternance et continue) est important pour l'accès à un premier niveau de qualification.

- **Favoriser la réussite du parcours de formation différée par un meilleur accompagnement,** en renforçant d'une part les solutions d'accompagnement global des jeunes en difficultés par les Missions Locales, d'autre part en développant l'accompagnement pédagogique et l'amélioration des conditions matérielles des publics fragiles.

- **Favoriser l'acquisition par tous des savoirs de base, condition préalable à un parcours qualifiant,** en coordonnant les dispositifs ayant pour objet l'acquisition de ces compétences.

- **Faciliter l'accès aux formations des personnes handicapées en demande d'emploi,** notamment l'accès au parcours de formation de droit commun.

4.2 Sécuriser les différentes étapes du parcours de formation des demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi et des salariés en insertion

Les demandeurs d'emploi et les salariés en insertion avec un faible niveau de qualification, qui ont connu des parcours précaires (chômage de longue durée, taux de récurrence élevé...) ont plus de difficultés pour accéder à la formation et s'insérer dans un emploi durable. Ils se retrouvent doublement pénalisés : ils n'ont pas accès à une formation qui leur permettrait d'avoir un niveau de qualification plus élevé et donc d'aspérer à une meilleure situation et insertion professionnelle.

Les signataires du CPRDF s'engagent donc à soutenir spécifiquement l'accès à la qualification des demandeurs d'emploi et des salariés en insertion.

L'objectif opérationnel est le suivant :

- **Mettre en place un service public régional de la formation professionnelle, articulé avec le service public pour l'emploi, pour un meilleur accès à la qualification et un accompagnement vers l'emploi des publics fragiles et précaires :** il s'agit d'offrir un parcours coordonné prenant en compte l'orientation, la formation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi les plus fragiles.

Le SPRFP repose sur une concertation entre tous les acteurs, notamment la Région, l'Etat, Pôle Emploi, les Missions locales et les partenaires sociaux et donne lieu à une convention d'application destinée à définir les modes de collaboration entre les différents partenaires associés à sa mise en œuvre, dans le respect de leurs compétences respectives.

4.3 Réduire les déséquilibres territoriaux d'accès à la formation

La répartition territoriale de l'offre de formation et l'éloignement des publics par rapport aux équipements, peuvent apparaître comme un facteur de discrimination supplémentaire dans l'accès à la formation et à la qualification. Ce problème recoupe un enjeu fort d'aménagement du développement du territoire de la Région Midi-Pyrénées. Garantir la proximité de l'information et l'équilibre de l'offre de formation initiale comme professionnelle sur l'ensemble du territoire régional est donc un élément clé de ce CPRDF.

Lever les freins à la mobilité doit permettre, notamment à des publics fragiles, de bénéficier de l'éventail de l'offre existante quel que soit leur lieu de résidence. En formation professionnelle, la formation à distance offre des possibilités de formation sur des territoires isolés.

Les objectifs opérationnels sont les suivants :

- **Veiller à une répartition équilibrée des formations entre l'agglomération toulousaine et les autres territoires de la Région.** En référence à l'objectif 1.1, les pôles de compétence seront aussi développés dans un objectif d'équité territoriale. Ce dernier représente un défi majeur, compte tenu de l'hétérogénéité du territoire midi-pyrénéen. Le maintien des équilibres territoriaux passe ainsi par de nouvelles ouvertures de formations initiales et continues et par la structuration de pôles de compétences territoriaux spécialisés répartis sur l'ensemble des territoires. Cette répartition équilibrée des formations nécessite de :

→ Améliorer les équilibres territoriaux.

Il s'agit de prendre en compte l'état actuel de l'offre territoriale de formation professionnelle et

technologique pour conduire les structures des formations initiales à évoluer, favorisant ainsi l'augmentation du niveau de qualification d'une classe d'âge. Cet objectif concerne la voie scolaire et l'apprentissage notamment pour assurer aux sortants des cycles de formation des niveaux V, les poursuites d'études au niveau IV (BP et Bac Pro). Toutefois, une continuité territoriale devra être assurée pour satisfaire les parcours des jeunes de SEGPA vers les formations de CAP.

→ Adapter l'évolution de l'offre de formation professionnelle au regard des spécialités professionnelles et de la demande sociale observée en tenant compte des **perspectives d'insertion** tout en étant attentif au projet professionnel de chacun. Ainsi, la demande en compétences devrait conduire l'appareil de formation à augmenter les capacités d'accueil des spécialités du tertiaire commercial, des soins à la personne et les métiers de l'alimentation au niveau IV notamment.

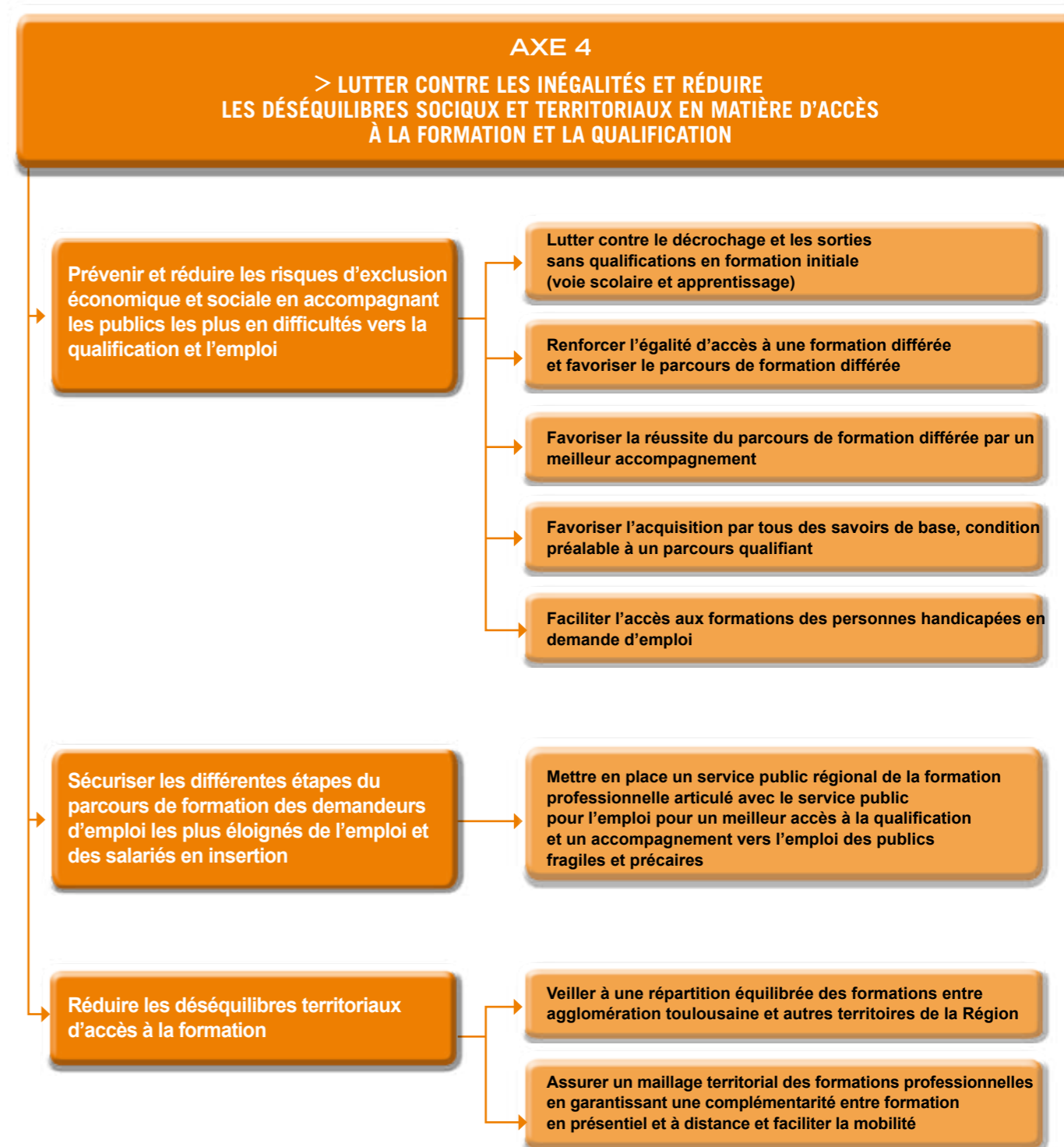
Pour le secteur « sanitaire et social », il convient de faire évoluer l'offre globale de formation en incluant les effets de la rénovation de la voie professionnelle et technologique qui devrait conduire à une baisse des effectifs de la voie technologique.

→ Favoriser l'émergence de projets de formation de l'enseignement supérieur (BTS) dans les départements en déficit d'offre post bac. La priorité doit être donnée à ces territoires, c'est notamment le cas du **Tarn-et-Garonne et du Gers**.

→ Favoriser l'implantation de BTS, aujourd'hui absents de la carte des formations de Midi Pyrénées, mais qui, prenant appui sur une demande économique émergente, répondraient aussi à une demande sociale de proximité.

- **Assurer un maillage territorial des formations professionnelles en garantissant une complémentarité entre formation en présentiel et à distance et faciliter la mobilité.** Compte tenu des spécificités du territoire régional et des problèmes de mobilité que peuvent rencontrer les publics pour se former, les partenaires s'engagent d'une part à poursuivre et développer la structuration de l'offre de formation à distance, d'autre part à faciliter la mobilité et l'hébergement des apprenants.

ARCHITECTURE DÉTAILLÉE DE L'AXE 4



3.2. SRDE, SRESR ET CPRDF : DES ORIENTATIONS ET DES OBJECTIFS EN SYNERGIES

Synergie CPRDF-SRDE

A l'instar du CPRDF pour la formation professionnelle, le SRDE est un outil de coordination important au niveau régional. Le Conseil Régional a actualisé le SRDE en 2010.

Les objectifs poursuivis par le CPRDF s'inscrivent globalement dans les axes de la politique économique régionale portés par le SRDE, et inversement :

1. une offre de formation au service des individus qui permet l'accès et le maintien durable dans l'emploi des demandeurs d'emploi et des salariés ;
2. une offre de formation au service de l'attractivité des territoires qui participe à faire de Midi-Pyrénées, une région dynamique, attractive et ouverte sur le monde ;
3. une offre de formation au service du développement économique et de la compétitivité des entreprises.

Ainsi la 2ème orientation du SRDE – Développement économique durable sur l'ensemble des territoires de la Région – est en concordance avec les axes « Anticiper les besoins de compétences et de qualifications de l'économie locale et régionale dans une perspective de formation tout au long de la vie et de compétitivité régionale » et « Lutter contre les inégalités et réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux ».

Au vu des orientations et des objectifs opérationnels, CPRDF et SRDE se recoupent ainsi sur 2 enjeux particuliers :

- le maintien de l'emploi au travers des politiques GPEC ;
- un développement territorial équilibré en termes d'offre de formation et de développement économique.

Synergie CPRDF-SRESR

Contrairement à la formation professionnelle et au développement économique, l'enseignement supérieur et la recherche ne sont pas des compétences de droit commun des Régions.

Différents champs thématiques sont abordés à la fois par le CPRDF et le SRESR tels que l'orientation, la VAE, l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ainsi que la formation professionnelle continue dans l'enseignement supérieur.

L'articulation entre le CPRDF et le SRESR se fait également au niveau de leurs objectifs respectifs, qui visent de façon commune :

1. Une offre de formation accessible à tous, jusqu'à l'enseignement supérieur, qui permet une meilleure insertion professionnelle (axes 2 et 3 du CPRDF / Axe 1 du SRESR) ;
2. Une offre de formation variée qui contribue au développement économique de la Région (axe 1 du CPRDF / axe 2 du SRESR) ;
3. Une offre de formation qui participe au développement équilibré du territoire régional et qui permet le développement de l'offre de formation des niveaux V à I (axes 1 et 2 du CPRDF / axe 3 du SRESR).

Synergie CPRDF - politiques de développement économique de l'Etat

Dans le prolongement des Etats Généraux de l'Industrie, l'Etat soutient l'organisation et le développement de filières stratégiques en complément des démarches des pôles de compétitivité.

Les Investissements d'avenir seront pris en compte dans le cadre du CPRDF pour l'organisation de l'offre de formation.

4. UNE GOUVERNANCE PARTENARIALE

4.1. DES OUTILS OPERATIONNELS POUR METTRE EN ŒUVRE LE CPRDF

La stratégie du CPRDF trouve une déclinaison opérationnelle (actions) dans des **conventions d'application** dont l'objet est de formaliser les modalités

de mise en œuvre et les engagements des signataires, et plus largement les acteurs de la formation professionnelle, pour certains objectifs ou mesures du CPRDF.

Sans que cette liste soit exhaustive les partenaires conviennent de mettre en œuvre les conventions d'application suivantes :

- Convention cadre avec les partenaires sociaux relative à la formation professionnelle et à la sécurisation des parcours signée entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux ;
- Contrat d'Objectifs et de Moyens relatif à l'Apprentissage signé entre l'Etat et la Région ;
- Convention relative à l'organisation d'un Service Public Régional de Formation signée entre l'Etat, la Région, Pôle Emploi et les partenaires sociaux ;
- Convention relative au déploiement de nouvelles Ecoles Régionales de la 2ème Chance signée entre l'Etat et la Région ;
- Convention cadre relative à la formation des demandeurs d'emploi (actualisée tous les ans) signée entre l'Etat, la Région, Pôle Emploi et les partenaires sociaux ;
- Convention relative au schéma prévisionnel des formations professionnelles initiales (voie scolaire Education Nationale et enseignement agricole, apprentissage) signée entre l'Etat et la Région ;
- Convention d'application relative au diagnostic signée entre l'Etat, la Région, Pôle Emploi et les partenaires sociaux.

Les contrats d'objectifs sectoriels pour l'insertion professionnelle des jeunes s'inscrivent également dans ce cadre.

Par ailleurs chacun des signataires veille à traduire les orientations du CPRDF dans ses propres politiques et documents d'orientation.

4.2. DES INSTANCES DE PILOTAGE POUR ANIMER LE PARTENARIAT

Après la mobilisation collective pour l'élaboration du CPRDF, s'ouvre maintenant une période de 4 années de mise en œuvre, au cours desquelles l'enjeu est de faire vivre le Contrat en poursuivant cette dynamique partenariale.

Le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

Le CCREFP est l'instance au sein de laquelle le CPRDF est élaboré et mis en œuvre. A ce titre, il :

- alimente la vision stratégique régionale ;
- favorise la mise en œuvre du CPRDF (par l'impulsion de partenariats, la prise de décision) ;
- propose d'éventuelles évolutions du contrat sur la base des éléments de suivi et d'évaluation.

Le CCREFP est composé de représentants de l'Etat en région et de représentants des assemblées régionales, des organisations de salariés et d'employeurs, des chambres régionales d'agriculture, de commerce et des métiers.

Co-présidé par le préfet et le président de Région, il se réunit à minima deux fois par an.

Le rôle du Conseil régional et de l'Etat

La Région élabore le CPRDF. L'Etat et la Région animent sa mise en œuvre opérationnelle.

La poursuite de la concertation dans la mise en œuvre du CPRDF

Les acteurs de la formation professionnelle en Midi-Pyrénées ont été étroitement associés à l'élaboration du CPRDF. L'Etat et la Région souhaitent les associer également à sa mise en œuvre. Dans cet objectif, ils sont réunis une fois par an. L'objectif de ces réunions est notamment de tenir informé l'ensemble du partenariat des avancées et résultats du CPRDF.

4.3. LE SUIVI ET L'EVALUATION AU SERVICE DE LA PRISE DE DECISION

L'approfondissement et l'actualisation du diagnostic, la prospective

Les travaux d'élaboration du diagnostic du CPRDF ont permis la collecte de très nombreuses données mais ont aussi révélé

- des difficultés liées à l'hétérogénéité des données de certains partenaires,
- ainsi que des manques pour interpréter certains constats.

La poursuite de l'acquisition de connaissances et d'harmonisation des données des partenaires est donc indispensable.

Par ailleurs, un ensemble d'indicateurs clés ont été identifiés à partir du diagnostic. Leur suivi durant la durée de mise en œuvre du CPRDF doit apporter des éléments de connaissance relativement au contexte de mise en œuvre du contrat.

Un des objectifs du CPRDF est donc d'outiller les acteurs régionaux d'un véritable système d'information pérenne permettant la mesure d'observations sur le long terme.

Une Convention d'application est spécifiquement dédiée à ces travaux, avec l'objectif de mobiliser l'ensemble des producteurs de données, dans la poursuite du Comité de pilotage du Groupe thématique 1 qui a présidé à l'établissement du diagnostic.

Cette Convention d'application précise les modalités pour :

- organiser et suivre les travaux complémentaires d'acquisition de connaissance ;
- identifier et proposer d'autres travaux pertinents pour l'enrichissement du diagnostic ;
- renseigner et analyser le tableau de bord d'indicateurs de contexte.

Les outils de suivi et d'évaluation

L'article 57 de la loi de novembre 2009 précise : « 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. »

Ces modalités générales distinguent :

- le **suivi** dont la visée est opérationnelle : les travaux de suivi décrivent les moyens mis en œuvre et les réalisations constatées ; ils sont réalisés en continu tout au long de la mise en œuvre du CPRDF ;
- l'**évaluation** dont l'objectif est stratégique : elle apprécie la performance du contrat au regard des objectifs fixés et peut s'appuyer sur plusieurs familles de questions évaluatives : pertinence, cohérence, efficacité, efficience...

Conformément aux préconisations du CNFPTLV, la décision d'évaluer est prise au sein du CCREFP qui est l'initiateur de l'évaluation, dont il valide les résultats.

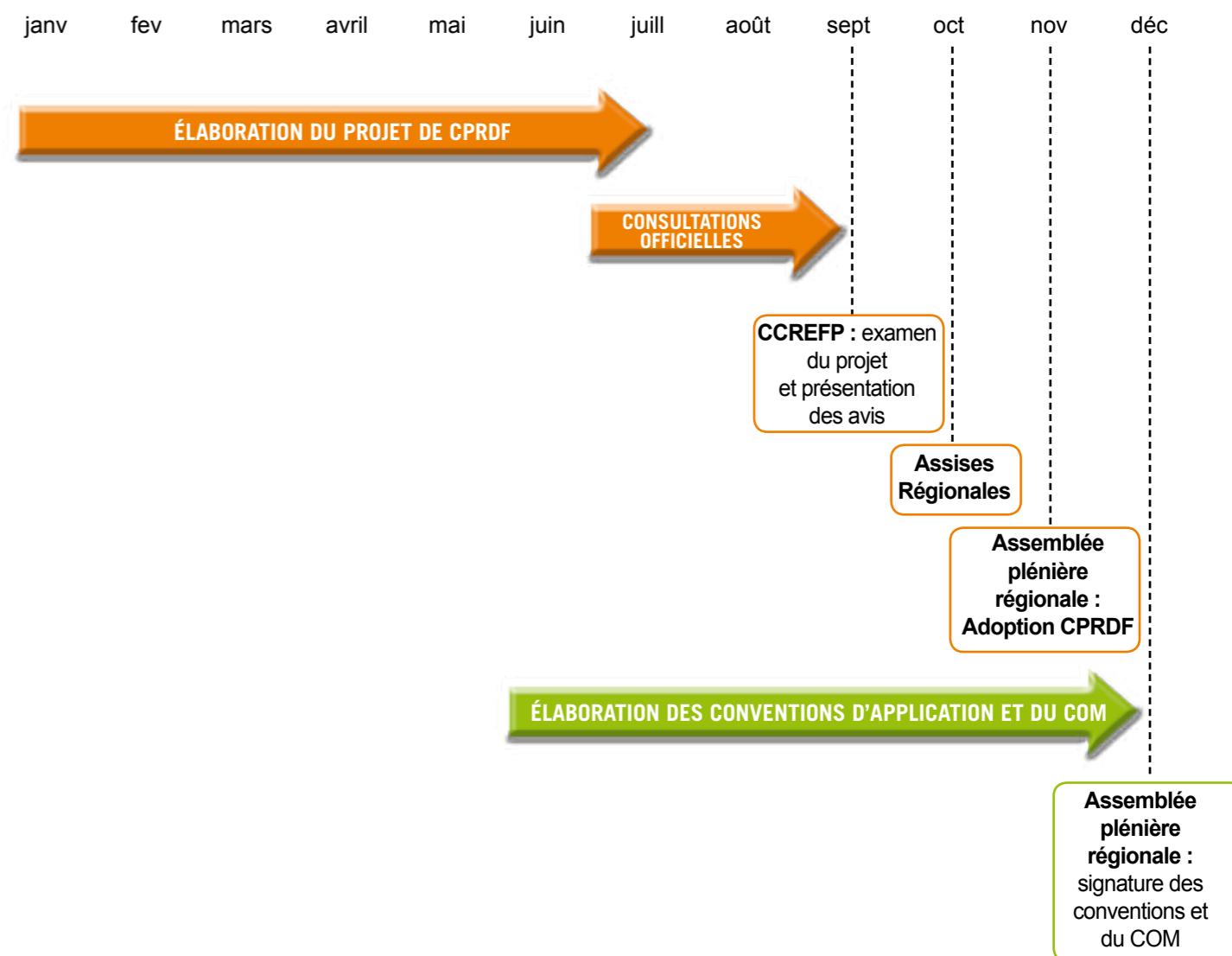
Plus précisément, le rôle du CCREFP consistera à :

- établir le bilan de la mise en œuvre du CPRDF, sur la base du tableau de bord de suivi-évaluation ;
- repérer des thématiques d'évaluation pertinentes (susceptibles de produire des résultats utiles et d'avoir des retombées pratiques pour renforcer la performance du contrat) ;
- suivre les évaluations commanditées.

Le tableau de bord de suivi-évaluation sera constitué des indicateurs « nécessaires et suffisants » pour apprécier la qualité de la mise en œuvre et les performances du CPRDF. Il sera conçu sur la base des préconisations du CNFPTLV.

Un bilan à mi-parcours et un bilan final du CPRDF seront réalisés : le bilan à mi-parcours sera centré sur l'avancée de la mise en œuvre du plan, tandis que le bilan final comprendra une dimension évaluative plus importante.

4.4. CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE



Région Midi-Pyrénées
22, boulevard du Maréchal Juin
31406 Toulouse cedex 9
Tél : 05 61 33 50 50
Fax. 05 61 33 52 66

