

---

A S S E M B L E E  
DES CONSEILS ECONOMIQUES  
ET SOCIAUX REGIONAUX  
D E F R A N C E

---

LA GOUVERNANCE  
RÉGIONALE DE LA FORMATION  
PROFESSIONNELLE

DÉCEMBRE 2008

Rapport présenté par

**François Berthelon**

*Président du CESR Bourgogne*

*Vice-président de l'ACESRF*



Dans le cadre du congrès de Caen, il a été décidé entre l'Association des Régions de France (ARF) et l'Assemblée des conseils économiques et sociaux régionaux de France (ACESRF) qu'une contribution sur le thème de l'orientation, de la formation et de l'emploi soit proposée.

Le présent document est le fruit d'une démarche collective. Il a été préparé par **un groupe de travail animé par François BERTHELON, Président du CESR de Bourgogne et Vice-président de l'ACESRF.**

**Compte tenu du panorama pour le moins complexe de la gouvernance territoriale de la formation professionnelle**, il a choisi d'orienter son étude sur ce thème, avec pour axe de réflexion **l'orientation, les parcours professionnels et la validation des acquis de l'expérience (VAE)**. De fait, faute d'une coordination des interventions de ces différents acteurs, la décentralisation ne s'est pas traduite par l'émergence d'une gouvernance cohérente du système.

**La finalité de ce travail commun est de déboucher sur des évaluations pertinentes et des propositions pour améliorer les dispositifs existants.**

#### COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL DE L'ACESRF

---

**Arlet ADAM** (CESR Haute-Normandie), **Guylaine ASTRUC** (CESR Midi-Pyrénées), **Joseph BATAULT** (CESR Bourgogne), **Janick BEREL** (CESR Bretagne), **François BERTHELON** (CESR Bourgogne), **Dominique CHABERT** (CESR Rhône-Alpes), **Amandine BERZIN** (CESR Aquitaine), **Philippe CHARVERON** (CESR Auvergne), **Jean-Louis CHAUZY** (CESR Midi-Pyrénées), **Francis DA COSTA** (CESR Haute-Normandie), **Christophe GIRARDIN** (CESR Champagne-Ardenne), **Jean-Christophe GUILLO** (CESR Haute-Normandie), **Guy GUYOT** (CESR Languedoc-Roussillon), **Francis HERVE** (CESR Guadeloupe), **Daniel JAMME** (CESR Basse-Normandie), **Robert JESTIN** (CESR Bretagne), **Gérard LENOIR** (CESR Auvergne), **Gilles LORY** (CESR Centre), **Gilbert MARPEAUX** (CESR Bourgogne), **Monique MARTIN** (CESR Pays de la Loire), **Patricia MILLEPIED** (CESR Aquitaine), **Alain PERRONNEAU** (CESR Bourgogne), **Alain ROULLE** (CESR Centre), **André ROUQUIE** (CESR Ile-de-France), **Marie-Pierre SINOUE** (CESR Bretagne), **Bernard THUILLER** (CESR Picardie), **Jean VANOYE** (CESR Rhône-Alpes), **Janine VAUX** (CESR Limousin)

---

## SOMMAIRE

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Sommaire</b>   | <b>2</b>  |
| <b>Introduction</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1. Quelques éléments du contexte</b>   | <b>5</b>  |
| <b>1.1. Etat des lieux : un effort considérable pour des résultats inégaux</b>              | <b>5</b>  |
| <b>1.2. La gouvernance : une pluralité d'acteurs</b>  | <b>6</b>  |
| 1.2.1. L'Etat   | 6         |
| 1.2.2. Les Régions  | 7         |
| 1.2.3. Les partenaires sociaux  | 7         |
| <b>1.3. Le financement de la formation professionnelle continue : un système complexe</b>   | <b>8</b>  |
| 1.3.1. Les partenaires sociaux  | 8         |
| 1.3.2. L'Etat   | 11        |
| 1.3.3. Les Régions  | 11        |
| 1.3.4. Les Départements   | 12        |
| 1.3.5. Les autres collectivités publiques   | 12        |
| 1.3.6. L'Union européenne (fonds structurels 2000-2006)                                     | 12        |
| 1.3.7. Les ménages  | 12        |
| <b>2. Eclairages sur la réforme de la formation professionnelle</b>                         | <b>13</b> |
| <b>2.1. Renforcer le lien emploi-formation</b>  | <b>13</b> |
| <b>2.2. Rendre le système plus juste</b>  | <b>13</b> |
| <b>2.3. Renforcer l'efficacité du système</b>   | <b>13</b> |
| <b>2.4. Rendre l'individu acteur de son parcours professionnel</b>                          | <b>14</b> |
| <b>3. Problématiques</b>  | <b>15</b> |
| <b>3.1. La gouvernance</b>  | <b>15</b> |
| 3.1.1. Un entrecroisement des compétences   | 15        |
| <b>3.2. L'offre de formation professionnelle</b>  | <b>15</b> |
| 3.2.1. Le PRDF, un document encore trop général   | 15        |
| 3.2.2. Une carte des formations peu réactive  | 16        |
| 3.2.3. Un manque d'évaluation   | 17        |
| <b>3.3. L'orientation</b>   | <b>17</b> |
| 3.3.1. Un foisonnement peu propice à la lisibilité  | 17        |
| 3.3.2. Le maintien d'une orientation fortement sexuée                                       | 18        |
| 3.3.3. Une désaffection préoccupante pour les filières scientifiques et techniques          | 18        |
| 3.3.4. Le poids des représentations et la méconnaissance des métiers et du monde du travail | 18        |
| <b>3.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)</b>                                  | <b>19</b> |
| 3.4.1. Une démarche encore insuffisamment utilisée  | 19        |
| 3.4.2. Un dispositif qui se heurte à des blocages et réticences                             | 19        |
| 3.4.3. Un pilotage déficient  | 20        |
| 3.4.4. Une dispersion des lieux d'information et une qualité d'information hétérogène       | 20        |
| 3.4.5. Un accompagnement insuffisant  | 20        |
| <b>4. Propositions</b>  | <b>21</b> |
| <b>4.1. La gouvernance</b>  | <b>21</b> |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.1.1. Renforcer les Régions dans leur rôle de pilotage  | 21        |
| 4.1.2. Construire une approche territoriale de l'emploi et de la formation                                 | 22        |
| 4.1.3. Améliorer l'articulation entre offres de formation et besoins des entreprises                       | 22        |
| 4.1.4. Mobiliser les différents outils de prospective  | 23        |
| 4.1.5. Reconnaître les partenaires sociaux en région   | 23        |
| <b>4.2. L'offre de formation</b>   | <b>24</b> |
| 4.2.1. Faire évoluer l'offre de formation pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des individus | 24        |
| 4.2.2. Repenser le fonctionnement du Conseil académique de l'Education nationale (CAEN)                    | 24        |
| 4.2.3. Améliorer l'évaluation  | 24        |
| <b>4.3. L'orientation</b>  | <b>24</b> |
| 4.3.1. Engager la Région à copiloter avec l'Etat et les partenaires sociaux                                | 25        |
| 4.3.2. Mutualiser et améliorer l'information   | 25        |
| <b>4.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)</b>   | <b>25</b> |
| 4.4.1. Améliorer l'information   | 25        |
| 4.4.2. Renforcer l'accompagnement  | 26        |
| <b>4.5. L'insertion et la lutte contre l'exclusion</b>   | <b>26</b> |
| 4.5.1. Mieux articuler les politiques de l'Etat, des Départements et des Régions                           | 26        |
| <b>Conclusion</b>  | <b>27</b> |
| <b>Annexes</b>   | <b>28</b> |
| <b>Orientations bibliographiques</b>   | <b>31</b> |
| <b>Liste des acronymes</b>   | <b>34</b> |

## INTRODUCTION

*La réforme de la formation professionnelle...*

Depuis 2002, **une refonte du système de formation professionnelle est engagée**. Parmi ses évolutions majeures figurent **la création d'un droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE)** (loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002), **la mise en place d'un droit individuel à la formation (DIF)** et **la recomposition des contrats de formation en alternance** (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social), et la **clarification du rôle des acteurs publics nationaux et régionaux** (loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales).

Conformément à l'agenda social pour 2008 fixé lors de la conférence tripartite du 19 décembre 2007 présidée par le Président de la République, le Gouvernement a engagé **un nouveau chantier de réforme en 2008**. Afin de favoriser l'ouverture d'un débat sur l'organisation du système de formation professionnelle et sur les améliorations possibles de son fonctionnement, un groupe de travail multipartite (Etat-Régions-partenaires sociaux), piloté par Pierre FERRACCI, a été constitué. Cette phase préparatoire de la réforme s'est achevée le 10 juillet dernier, par la remise des conclusions du groupe de travail à la ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et au secrétaire d'Etat chargé de l'emploi.

S'appuyant sur les réflexions émises par ce groupe de travail, le Gouvernement a remis le 25 juillet dernier aux partenaires sociaux **une lettre d'orientation** précisant les objectifs de la réforme qui devrait voir le jour à la fin de l'année ou au début de l'année 2009. **Quatre axes majeurs sont avancés** : renforcer le lien entre la formation et l'emploi, construire un système plus juste, renforcer l'efficacité du système, rendre l'individu acteur de son parcours professionnel.

**La réforme en cours s'inscrit donc dans un long processus au cours duquel se sont succédés de nombreux textes législatifs ou conventionnels, ainsi que de multiples rapports aux conclusions parfois contradictoires.**

*... un enjeu majeur pour les Régions...*

La formation professionnelle a été l'un des premiers domaines, dans le cadre des lois de décentralisation, où s'est opéré un transfert de compétences de l'Etat.

Sous l'effet des mesures de décentralisation contenues dans la loi du 13 août 2004, **les Régions ont encore renforcé leur rôle dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage**, avec des dépenses en augmentation de 873,1 millions d'euros en 2006 (+29,2 %). Ces dernières se sont alors établies à près de 4 milliards d'euros (dont 136,3 millions pour l'orientation).

**Les Régions sont donc particulièrement concernées par le processus de réforme en cours.** C'est la raison pour laquelle l'Association des Régions de France (ARF) a fait de ce thème le sujet central de son congrès annuel.

*... objet d'une réflexion conjointe entre l'ARF et l'ACESRF*

La décentralisation s'étant construite autour du diptyque que sont les conseils régionaux et les conseils économiques et sociaux régionaux (CESR), il a paru naturel au **Président de l'ARF, Alain ROUSSET**, et au **Président de l'Assemblée des conseils économiques et sociaux régionaux de France (ACESRF), Alain EVEN**, que la préparation de ce congrès soit **l'occasion d'une étroite collaboration entre les deux associations.**

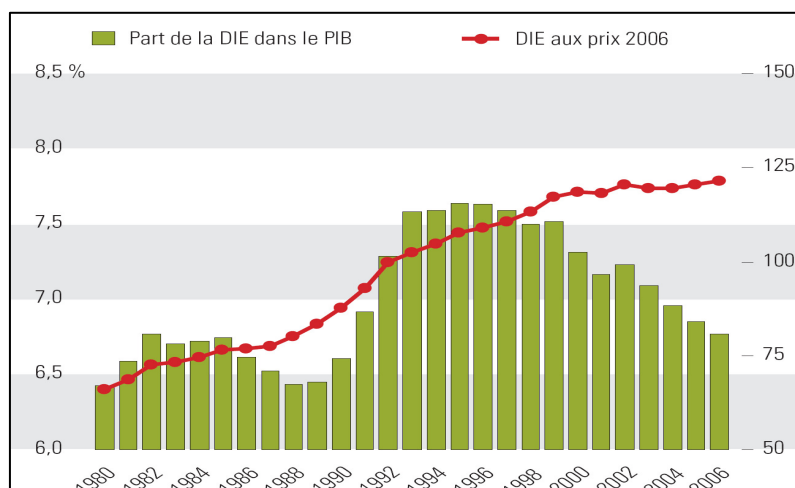
## 1. QUELQUES ELEMENTS DU CONTEXTE

### 1.1. Etat des lieux : un effort considérable pour des résultats inégaux

La formation professionnelle s'inscrit dans le vaste champ de la formation tout au long de la vie.

En 2006, la **dépense intérieure d'éducation (DIE)<sup>1</sup> atteignait 121,4 milliards d'euros**, soit 6,8 % de la richesse nationale (PIB).

Entre 1980 et 2006, **la dépense d'éducation a crû plus rapidement que la richesse nationale** (2,4 % par an en moyenne, contre 2,2 %), **mais sa part dans le PIB a fluctué**. Celle-ci est passée de 6,4 % à 6,8 % en 1982, avant de revenir à 6,4 % en 1989. Après 1989, la part de la DIE dans le PIB a très fortement augmenté, pour atteindre 7,6 % de 1993 à 1997, progression due notamment à l'effort important des collectivités territoriales. De 1998 à 2006, le PIB a en revanche progressé de 18,7 %, contre seulement 7,2 % pour la DIE, dont la part dans la richesse nationale a décliné régulièrement, pour revenir à 6,8 % en 2006.



#### Evolution de la dépense intérieure d'éducation nationale (DIE) et de sa part dans le PIB (1980-2006)

Source ministère de l'Education nationale

**Les dépenses consacrées à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage se sont élevées, en 2005, à 25,9 milliards d'euros** (+3,5 % par rapport à 2004), dont 10,5 milliards issus des entreprises, 4,4 milliards de l'Etat et 3,2 milliards des Régions (3,9 milliards en 2006 pour ces dernières). Depuis 2002, l'effort financier de la Nation au profit de la formation professionnelle et de l'apprentissage est resté stable à 1,5 % du produit intérieur brut.

Les chiffres traduisent néanmoins un certain nombre d'inégalités dans l'accès à la formation. **Il apparaît ainsi que les salariés ont plus souvent accès à la formation que les chômeurs, mais pour des durées plus courtes. Par ailleurs, les salariés des petites entreprises ont moins souvent accès à la formation que ceux des plus grandes entreprises.** Ainsi, en 2005, le taux

<sup>1</sup> La dépense intérieure d'éducation représente toutes les dépenses effectuées, sur le territoire national, par l'ensemble des agents économiques, administrations publiques centrales et locales, entreprises et ménages, pour les activités d'éducation : activités d'enseignement scolaire et extrascolaire de tous niveaux, activités visant à organiser le système éducatif (administration générale, orientation, documentation pédagogique et recherche sur l'éducation), activités destinées à favoriser la fréquentation scolaire (cantines et internats, médecine scolaire, transports) et les dépenses demandées par les institutions (source INSEE).

moyen d'accès dans les entreprises de 10 à 19 salariés était-il de 13 %, contre 22 % dans les PME de vingt à cinquante salariés et 40 % pour l'ensemble des entreprises.

**L'accès à la formation des salariés recouvre par ailleurs de fortes disparités selon le niveau d'instruction initiale et la catégorie socioprofessionnelle.** Selon les données de l'enquête Formation continue 2000 du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CEREQ), il apparaît que les salariés diplômés de l'enseignement supérieur et les cadres et professions intellectuelles accèdent trois fois plus à la formation continue que les salariés sans diplôme et les ouvriers.

**D'autres données plus récentes** fournies par le comité paritaire national de la formation professionnelle (CPNFP) lors de l'évaluation de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003 **montrent néanmoins les progrès réalisés.** Ainsi, les femmes accèdent-elles aujourd'hui plus fréquemment que les hommes à la formation sur tous les dispositifs, hormis pour la période de professionnalisation.

**Les salariés des TPE/PME, certes toujours moins accédants, sont cependant dans une dynamique forte de rapprochement avec les grandes entreprises.** Les dispositifs CIF, congé bilan de compétences, VAE sont ainsi davantage mobilisés par les salariés de PME. Par ailleurs, si l'accès au plan de formation croît toujours avec la taille de l'établissement, sa progression entre 2003 et 2006 dans les PME est de 25 %, contre 4 % pour les grandes entreprises. Même constat pour la période de professionnalisation (+ 85 % du taux d'accès des PME) et pour le DIF (+ 770 % dans les TPE). Le contrat de professionnalisation a par contre une logique inverse de l'ensemble des dispositifs.

**En outre, concernant les séniors, il apparaît une véritable prise de conscience de l'importance de la formation.** Ceux-ci ont globalement un accès à la formation supérieur à celui des jeunes, sauf pour le plan de formation dans les entreprises de dix salariés et plus. **De plus, la croissance du taux d'accès des seniors est presque partout en tête** (+ 517 % sur le DIF, + 64 % sur la période, + 661 % sur la VAE, + 22 % sur le CIF).

L'accès à la formation ne croît pas toujours avec l'élévation dans les catégories socioprofessionnelles : **ce sont les employés qui sont en tête, à l'exception de la période de professionnalisation et du DIF.** Les ouvriers, historiquement les moins accédants aux formations formalisées, ne sont cependant plus en dernière position.

**Le secteur professionnel influe beaucoup sur l'usage des différents dispositifs.** L'industrie arrive en tête sur le plan de formation, la période et le DIF (5,7%), suivie par le tertiaire (ex æquo pour le plan).

**Enfin les détenteurs de diplômes de haut niveau ne sont pas ceux qui accèdent le mieux aux dispositifs de professionnalisation, mais ceux d'un niveau IV.**

## **1.2. La gouvernance : une pluralité d'acteurs**

### *1.2.1. L'Etat*

Malgré le transfert aux Régions de la responsabilité de la politique de formation, **l'Etat conserve un certain nombre de pouvoirs. Ainsi définit-il le cadre législatif et réglementaire de la politique de formation professionnelle et de l'apprentissage.**

L'Etat intervient dans la formation professionnelle continue comme garant du fonctionnement du dispositif, ainsi que dans l'organisation et le financement d'actions en faveur de certains publics.

**Il dispose de compétences partagées.** En direction des jeunes, l'Etat intervient notamment pour promouvoir l'apprentissage. Vis-à-vis des demandeurs d'emploi, l'Etat finance actuellement des



actions du Fonds national pour l'emploi (FNE) ou des formations réalisées par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)... A l'égard des actifs occupés, l'État finance la formation continue d'ingénieurs et de cadres, les conventions de formation et d'adaptation du FNE... **Il garde par ailleurs des compétences propres intéressant des catégories spécifiques** (ce qui n'exclut toutefois pas l'intervention des Régions dans ces domaines) : détenus, réfugiés, résidents de l'outre-mer, militaires en reconversion, Français établis hors de France, illettrés, personnes handicapées...

### 1.2.2. Les Régions

**La loi n° 83-8 du 7 janvier 1983** relative à la répartition des compétences entre l'État, les Communes, les Départements et les Régions a accordé à ces dernières **une compétence de droit commun pour la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue**, leur permettant ainsi d'élaborer, en toute autonomie, leur politique de formation et d'apprentissage, de définir leurs propres priorités, d'arrêter librement le choix de leurs actions et le mode de conventionnement avec les organismes de formation.

Malgré la loi, la compétence de l'État restait forte, puisque 80 % des moyens publics d'intervention en matière de formation professionnelle continuaient à relever de sa responsabilité. La **loi du 20 décembre 1993**, en permettant d'élargir les moyens d'action et de coordination des Régions, constitue un tournant.

**La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002** relative à la modernisation sociale a approfondi la décentralisation en créant dans chaque région **un comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP)** (voir développement), en réformant la collecte de la taxe d'apprentissage et en coordonnant les financements des centres de formation des apprentis (CFA) autour des conseils régionaux. Elle a également renforcé le contrôle exercé sur les organismes de formation avec la mise en place d'une déclaration d'activité. Enfin, elle a étendu **la validation des acquis de l'expérience (VAE)** à toutes les certifications professionnelles et a intégré la formation dans les négociations de branche.

**La loi n° 2002-276 du 27 février 2002** relative à la démocratie de proximité a complété ces dispositions, en confiant de nouvelles compétences aux conseils régionaux : extension du PRDFP aux formations délivrées aux adultes ; définition d'un schéma régional des formations de l'AFPA ; prise en charge par les Régions de l'indemnité compensatrice forfaitaire versée aux employeurs d'apprentis.

Une nouvelle impulsion a été donnée à la régionalisation de la formation professionnelle à l'occasion de **la loi n° 2004-809 du 13 août 2004** relative aux libertés et aux responsabilités locales. Ce texte précise, entre autres, que **les conseils régionaux organisent sur leur territoire le réseau des centres et points d'information et de conseil sur la VAE** et assurent l'assistance aux candidats. Il confie en outre aux Régions **la responsabilité d'adopter et de mettre en œuvre le PRDF**, jusqu'alors sans pilote clairement identifié. Elle prévoit aussi **un transfert aux conseils régionaux des crédits consacrés aux stages AFPA**.

**L'évolution des compétences des Régions en matière de formation professionnelle, fruit du long processus législatif qui vient d'être décrit, interroge sur les suites à donner à la régionalisation.**

### 1.2.3. Les partenaires sociaux

Depuis 1971, le rôle des partenaires sociaux en matière de formation professionnelle s'inscrit dans le paysage socio-économique à travers **la négociation collective et la gestion paritaire**.

**S'agissant de la négociation collective, la précédente réforme a renforcé le rôle des branches professionnelles.** Elle a introduit la possibilité pour les partenaires sociaux, au niveau des branches professionnelles ou au niveau interprofessionnel, de préciser dans les accords les

publics bénéficiaires, les actions prioritaires et les barèmes de prise en charge. Ces possibilités concernent le droit individuel à la formation (DIF), le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation.

Concernant la gestion paritaire, **les partenaires sociaux ont mis en place différentes structures collectant et mutualisant les contributions des entreprises** à la formation professionnelle continue et financent les actions de formations qu'elles mettent en œuvre. En 2008, **on décompte 97 organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)** : 40 organismes nationaux professionnels, 2 organismes nationaux interprofessionnels et interbranches (OPCALIA et AGEFOS-PME), 24 organismes régionaux interprofessionnels (OPCALIA) et 31 organismes uniquement gestionnaires du congé individuel de formation (CIF), dont 26 régionaux (FONGECIF) et cinq nationaux (AGECIF).

Ils ont également créé des instances paritaires au niveau national, au niveau des branches et au niveau régional :

- **le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP)**, qui assure un suivi régulier de l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;
- **les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)**, qui contribuent dans chaque branche ou au niveau interprofessionnel à la définition des politiques de formation ;
- **le Fonds unique de péréquation (FUP)**, qui assure un rôle de péréquation au niveau national des fonds de la formation professionnelle destinés au congé individuel de formation (CIF), la professionnalisation et le droit individuel à la formation (DIF) ; des actions contre l'illettrisme et sur la préqualification ont également été financées par le FUP dans le cadre d'un accord entre le CPNFP et l'Etat ;
- **les Commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE)** (voir développement).

### **1.3. Le financement de la formation professionnelle continue : un système complexe**

#### *1.3.1. Les partenaires sociaux*

##### **✖ Les entreprises**

**Les entreprises sont le principal financeur de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.**

Le système contributif actuel a été mis en place dans les années 1970 pour obliger les entreprises à investir dans la formation de leurs salariés. **Toutes les entreprises sont assujetties à l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle.** Selon les branches, elles sont tenues de verser tout ou partie de leur participation à des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

**A partir d'un effectif de dix salariés (voir cas particulier des 10 à 20 salariés), les entreprises doivent consacrer à la formation professionnelle une contribution dénommée obligation légale, qui représente 1,6 % de leur masse salariale, selon la décomposition suivante :**

- 0,2 % doit être versé à des OPCA chargés du financement des congés individuels de formations (CIF) ;
- 0,5 % doit être alloué à des OPCA au titre de la professionnalisation ;
- les entreprises doivent enfin consacrer 0,9 % de la masse salariale au plan de formation.

### **Zoom sur les CCREFP**

Les CCREFP sont des instances régionales quadripartites réunissant tous les acteurs concernés sur le champ de la formation professionnelle. Ils sont présidés conjointement par le préfet de région et le président du conseil régional. Les textes prévoient qu'ils peuvent se doter des commissions nécessaires à leur fonctionnement, notamment en matière d'information, d'orientation, de VAE, de formation des demandeurs d'emploi et de formation en alternance, ainsi que d'un secrétariat permanent.

Empilées au fur et à mesure des nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires sur la formation professionnelle, l'apprentissage et l'emploi, les compétences des CCREFP vont des plus spécifiques aux plus générales.

Ils ont pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques.

Les CCREFP sont par ailleurs consultés sur les programmes et les moyens mis en œuvre dans chaque région par l'ANPE et par l'AFPA, sur les projets de conventions tripartites à conclure entre l'Etat, les Régions et chacun de ces organismes en vue de l'adaptation des contrats de progrès, sur les projets d'investissement et les moyens d'intervention dont disposent les services régionaux de l'ANPE et de l'AFPA.

Les CCREFP sont également informés par les services compétents de l'Etat du montant des sommes collectées au titre de la taxe d'apprentissage et de la contribution au financement des contrats de professionnalisation, ainsi que des contrats de progrès quinquennaux conclus entre l'Etat, l'ANPE et l'AFPA.

Parmi les autres compétences des CCREFP, on peut citer, à titre d'illustration, celles concernant l'apprentissage (avis avant création de structures d'apprentissage, adaptation de la durée du contrat d'apprentissage, financement et contrôle de l'apprentissage...), celles inscrites dans le Code de l'éducation (avis sur le PRDF, les programmes régionaux de formation, sur les Contrats d'objectifs territoriaux, sur les écoles de la 2<sup>ème</sup> chance...) ou dans le Code de l'action sociale et des familles (avis sur le schéma régional regroupant les schémas départementaux d'organisation sociale et médico-sociale d'une même région...).

Selon le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV), ces diverses compétences mériteraient d'être revues, d'autant qu'elles sont loin d'être toutes exercées, même celles qui apparaissent centrales comme la consultation pour avis avant adoption du PRDF. Toujours d'après l'analyse du CNFPTLV, ces instances fonctionnent selon trois grandes modalités. Ainsi, quelques CCREFP ont-ils essentiellement un rôle de consultation formelle, une majorité sont des lieux d'animation et de concertation, enfin quelques-uns ont un rôle de co-construction et de coordination des politiques régionales d'emploi et de formation professionnelle.

### **Zoom sur les COPIRE**

L'accord du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, complété par le protocole d'accord du 6 juillet 1984, a institué les COPIRE, créant ainsi des lieux d'étude et d'information sur l'évolution de l'emploi dans les branches et dans les régions. Les COPIRE regroupent des représentants du patronat et des organisations syndicales représentatives.

L'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 précise les missions assignées aux COPIRE. Elles ont pour rôle de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification ; de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ; de promouvoir la politique de formation dans les régions de leur ressort ; d'examiner, en fonction des travaux des CPNE et/ou des Commissions paritaires nationales d'application de l'accord (CPNAA) et avec tous les acteurs et organismes concernés, les problèmes spécifiques que peuvent rencontrer, en matière de formation professionnelle, les entreprises ayant un faible effectif.

Les COPIRE étudient par ailleurs chaque année, dans leur champ de compétence, les orientations de formation professionnelle et peuvent transmettre aux CPNE et/ou aux CPNAA des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional. Les COPIRE peuvent transmettre aux CPNE et/ou aux CPNAA concernées des propositions de mise en œuvre, au niveau territorial approprié, d'actions d'information et de conseil aux PME et aux entreprises artisanales répondant à des besoins avérés. Les COPIRE peuvent recevoir délégation formelle des CPNE et/ou des CPNAA qui le souhaitent.

Il appartient également aux COPIRE de s'informer sur le fonctionnement et les orientations définies par les organismes paritaires interprofessionnels chargés de la mise en œuvre du dispositif des formations liées à la professionnalisation ou au congé individuel de formation, ainsi que de prendre des initiatives dans le domaine de l'orientation professionnelle des jeunes dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues.

Les COPIRE donnent en outre leur avis sur les demandes de subventions présentées au FUP par les OPCA interprofessionnels régionaux, relevant de sa compétence.

Les COPIRE proposent aussi des orientations de formation professionnelle en tenant compte des contrats d'objectifs conclus entre la région et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs et des accords de branche lorsqu'ils existent.

Les COPIRE peuvent également transmettre aux CPNE et/ou aux CPNAA des propositions de mise en œuvre d'actions de formation répondant à des besoins décelés au niveau régional. Elles peuvent proposer aux OPCA la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions.

Les COPIRE, à défaut des CPNE, font connaître aux organismes paritaires de gestion du congé individuel de formation (OPACIF) les priorités professionnelles ou territoriales qu'elles définissent. Elles peuvent également, en complément des actions menées par les professions, rechercher les moyens les plus appropriés au rapprochement de l'offre et de la demande de stages en entreprises organisés sous statut scolaire.

Les COPIRE font le bilan de l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et formulent, le cas échéant, des recommandations visant à améliorer cette application, examinent les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs, communiquent au groupe technique paritaire (GTP) les informations dont elles disposent sur l'application des dispositions relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation.

**L'obligation légale des entreprises de moins de dix salariés est désormais fixée à 0,55 % de leur masse salariale.** En août 2005, **une ordonnance portée par le Parlement a réduit de 1,6 % à 0,55 % l'obligation légale des entreprises de 10 à 20 salariés** (on observe sur 2006 et 2007 une diminution de l'offre de formation de ces entreprises par rapport aux années antérieures).

**En 2005, les entreprises, toutes tailles confondues, ont engagé 10,5 milliards d'euros** (hors dépenses de l'assurance chômage), **soit 41 % de la dépense totale**, dont 8,6 milliards d'euros pour la formation professionnelle continue de leurs salariés et 1,9 milliard d'euros pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage des jeunes.

#### **✘ L'Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC)**

Depuis 2000, **l'UNEDIC a triplé sa dépense pour la formation des demandeurs d'emploi.** Elle verse notamment l'aide au retour à l'emploi-formation (AREF) aux stagiaires de la formation professionnelle indemnisés par l'assurance chômage, ainsi que des aides attribuées dans le cadre du programme d'aide au retour à l'emploi (PARE) : formations conventionnées et homologuées, aide à la formation préalable à l'embauche. En 2005, **la dépense de l'UNEDIC s'est élevée à 1,2 milliard d'euros.**

#### *1.3.2. L'Etat*

L'Etat est le deuxième financeur de la formation, avec **une contribution qui s'est élevée en 2005 à 4,4 milliards d'euros** (hors formation des agents publics) pour la formation professionnelle continue des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés du privé. Les moyens dédiés à la formation des agents de la fonction publique d'Etat se sont élevés en 2005 à 5,5 milliards d'euros.

**L'Etat consacre 41 % de ses dépenses de formation professionnelle pour ses propres agents, 23 % pour les jeunes, 20 % pour les demandeurs d'emploi et 15 % pour les actifs du secteur privé.** Le reste correspond à des dépenses d'investissement.

**La participation de l'Etat au financement de la formation diminue,** car certaines de ses compétences ont été transférées aux Régions. Les dépenses de formation professionnelle de l'Etat (hors secteur public) ont ainsi baissé de 3,1 % entre 2004 et 2005.

#### *1.3.3. Les Régions*

En 2006, **les Régions (hors Guyane et Réunion) ont consacré à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'accueil, information et orientation près de 4 milliards d'euros.**

**La structure des dépenses de la formation professionnelle varie fortement d'une Région à l'autre,** ce qui démontre la grande diversité des politiques et la conception que les Régions ont de la formation.

En 2006, les conseils régionaux ont dépensé plus de 1,4 milliard d'euros pour la formation professionnelle continue. Deux tiers de ces masses financières sont affectés aux coûts de formation et 32 % environ à la rémunération des stagiaires.

Afin de répondre avec le maximum de précision à la lettre d'orientation du 25 juillet 2008, il convient d'aborder à la fois la problématique de la formation des salariés et celle des demandeurs d'emploi. En effet, l'obtention d'un diplôme ou d'une qualification est un véritable sésame pour l'emploi. Encore faut-il que l'offre de formation y conduise. Les Régions à partir d'outils d'observation partagés doivent pouvoir jouer un rôle central en élaborant des programmes de formation adaptés aux réalités économiques. Les enjeux sont ici doubles. En effet, dans cette optique, la formation se situe bien au carrefour de l'emploi et des territoires. Le niveau régional est donc incontournable.

#### 1.3.4. Les Départements

La loi n° 2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de revenu minimum d'insertion (RMI) et créant un revenu minimum d'activité (RMA) a conduit à la création du **contrat insertion-revenu minimum d'activité qui a considérablement renforcé le rôle des Départements dans celui de la formation professionnelle.**

#### 1.3.5. Les autres collectivités publiques

**En 2005, la dépense de la formation professionnelle continue des agents des trois fonctions publiques s'est élevée à 5,5 milliards d'euros.** Si la fonction publique d'Etat bénéficie de 56 % de cet ensemble, **les principales évolutions concernent la fonction publique hospitalière (+ 60,5 % pour la période comprise entre 1999 et 2005) et la fonction publique territoriale (+ 44,9 %).**

#### 1.3.6. L'Union européenne (fonds structurels 2000-2006)

Adopté en mars 1999 au Conseil européen de Berlin, **l'agenda 2000 a défini le domaine d'intervention des fonds structurels pour la période 2000-2006.** Mobilisés dans le cadre de programmes, les fonds structurels sont les outils d'intervention d'une Union européenne fondée sur la connaissance, l'innovation et le développement économique durable. Pour la France, l'ensemble des enjeux et des objectifs a été retracé dans les documents uniques de programmation (DOCUP) régionaux pour les Objectifs 1 et 2 et nationaux pour l'Objectif 3 et Equal.

**Les crédits du Fonds social européen (FSE) payés par les opérateurs pour des actions s'inscrivant dans le champ de la formation professionnelle,** par année et pour les objectifs 1 et 2, ont été les suivants :

| Objectifs  | 2005 (M€) | 2006 (M€) |
|------------|-----------|-----------|
| Objectif 1 | 64,7      | 49,9      |
| Objectif 2 | 74,9      | 42,5      |

#### 1.3.7. Les ménages

**Les ménages participent aux dépenses de la formation professionnelle à hauteur de 964 millions d'euros (2005),** soit 4 % du total. Leur contribution a augmenté de plus de 25 % depuis 1999.

## 2. ECLAIRAGES SUR LA REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Sur la base des travaux du groupe de travail multipartite piloté par Pierre FERRACCI, le Gouvernement a préparé un document d'orientation à l'intention des partenaires sociaux. **Ce texte détaille les quatre axes de la réforme** sur lesquels la négociation interprofessionnelle pourra s'engager et **prévoit la constitution de trois groupes de travail**.

### 2.1. Renforcer le lien emploi-formation

Le premier objectif porte sur **le renforcement du lien entre formation et emploi**. Deux pistes sont avancées pour renforcer ce lien.

Tout d'abord, **la sécurisation des parcours professionnels**. Sur ce point, le Gouvernement propose de mieux cibler l'effort de formation en direction des primo-entrants sur le marché du travail et des actifs qui ont besoin d'une mise à niveau de leurs compétences. Dans cette perspective, il lui semble souhaitable de mutualiser une fraction significative des contributions collectées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) via le Fonds unique de péréquation (FUP) et les Fonds pour la gestion du congé individuel de formation (FONGECIF).

Le second volet concerne **le développement des capacités d'anticipation, d'analyse et d'évaluation du système de formation**. Dans cette perspective, les partenaires sociaux sont invités à négocier sur les conditions dans lesquelles les observatoires de branche peuvent mieux articuler leurs travaux avec, au niveau national, ceux du Centre d'analyse stratégique (CAS) et, à l'échelon régional, ceux des observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF).

### 2.2. Rendre le système plus juste

La deuxième priorité vise à **rendre plus juste le système de formation**, d'une part en établissant les conditions d'un droit à la formation différé à destination des personnes sans qualification, d'autre part en améliorant l'accès à la formation dans les petites et moyennes entreprises (PME) et les très petites entreprises (TPE). Sur cet aspect, la négociation interprofessionnelle portera sur :

- les modalités de mise en œuvre d'une négociation sur la formation dans les entreprises au service d'une gestion plus active de l'emploi, des compétences et des qualifications, en tenant compte de la spécificité des PME et des TPE ;
- le niveau pertinent ou la suppression totale ou partielle de l'obligation légale de participation à la formation, au profit d'une obligation négociée dans la branche et l'entreprise ;
- la simplification des voies d'accès à la formation ;
- la pertinence et les conditions d'une mutualisation des fonds correspondants, notamment au profit des TPE et PME.

### 2.3. Renforcer l'efficacité du système

Le troisième axe s'articule autour de trois recommandations. S'agissant de la qualité de l'offre de formation, l'État préconise la mise en place d'**un mécanisme indépendant de labellisation propre à garantir la qualité de l'offre de formation**.

Concernant le renforcement du pilotage stratégique et la clarification des compétences des acteurs, il propose la tenue **au niveau national d'un débat annuel sur les priorités des politiques de formation professionnelle entre l'État, les Régions et les partenaires sociaux**.

A l'échelon régional, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) pourrait définir les orientations stratégiques et les priorités en matière de formation professionnelle dans le cadre du programme régional de développement des formations (PRDF).

Enfin, le Gouvernement invite à **une réorganisation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)**, afin d'améliorer leur présence au niveau territorial et de développer un service de proximité auprès des entreprises, notamment des PME-TPE. Il propose pour cela de **relever le seuil de la collecte pour leur agrément à un montant minimum de 100 millions d'euros et d'améliorer leur transparence et leur gestion** : publicité des comptes, évolution des règles comptables, nomination d'un représentant du contrôle économique et financier au sein du conseil d'administration, modification des règles de plafonnement des frais de gestion...

A noter que les difficultés rencontrées par l'AFPA ont conduit la Région Guadeloupe à s'interroger sur un nouveau mode de gouvernance pour la formation professionnelle. Après une large concertation, elle s'est orientée sur la création d'une nouvelle structure dénommée Centre régional de formation professionnelle (CRFP), sous statut d'association loi 1901, mais dotée d'un fonctionnement en matière comptable et budgétaire calqué sur un établissement public. Un comptable public en est le payeur. Au sein du conseil d'administration siège le Président de Région ainsi que des représentants des chambres consulaires. Ce nouveau mode de gouvernance a le mérite de clarifier les responsabilités et de donner une plus grande lisibilité aux acteurs.

## **2.4. Rendre l'individu acteur de son parcours professionnel**

Sur ce point, le Gouvernement préconise de **conforter le CIF et le droit individuel à la formation (DIF)**, qui contribuent à la promotion sociale et professionnelle par le renforcement des compétences et permettent à l'individu d'être acteur de sa formation professionnelle. Concernant le CIF, l'État estime qu'**une harmonisation des conditions d'accès sur tout le territoire, une plus grande solidarité entre régions et une amélioration de la gestion de l'outil doivent être recherchées**. Il regarde également comme nécessaire **la rationalisation du réseau des organismes collecteurs des fonds du CIF**. Pour cela, il suggère la mise en place d'un niveau national de collecte interprofessionnel.

La deuxième piste de réflexion concerne **l'information des personnes et des entreprises**. Il s'agit d'une part de **faire évoluer le métier des OPCA vers un meilleur service de proximité auprès des TPE et PME**, d'autre part de **faciliter l'accès à l'information** pour les salariés et les demandeurs d'emploi, en liaison avec le Service public de l'emploi (SPE), de **simplifier le recours aux dispositifs de VAE et de formation**.

Concernant ce dernier point, Eric Besson, secrétaire d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, tire un bilan plus que mitigé du dispositif. En premier lieu, il met en avant la lourdeur et la lenteur du dispositif et propose pour remédier à cette situation, d'accroître l'aide à la préparation des dossiers, de réduire les délais d'examen des dossiers et de faciliter la constitution des jurys. Afin que le dispositif de VAE soit davantage connu des actifs les moins diplômés et potentiellement les plus concernés, il suggère par ailleurs de lancer une campagne d'information nationale, en ciblant les messages sur les publics prioritaires, particulièrement ceux du secteur privé. Enfin, il recommande d'améliorer la lisibilité des certifications proposées, qui sont aujourd'hui trop nombreuses, et de mieux intégrer la VAE dans les parcours professionnels et dans la recherche d'emploi.

Par ailleurs, le Gouvernement doit mener une concertation avec l'Association des Régions de France sur les conditions permettant notamment une meilleure coordination des politiques publiques de formation professionnelle au niveau national et régional.



## 3. PROBLEMATIQUES

### 3.1. La gouvernance

#### 3.1.1. Un entrecroisement des compétences

**L'imbrication des compétences des différents acteurs est à l'origine de nombreuses difficultés.** En ce qui concerne l'Etat, celui-ci ne conserve plus que des compétences limitées, de nature régaliennne. Dans les faits, pourtant, **les interférences avec les Régions sont nombreuses. Celles-ci sont loin d'être résiduelles en termes de publics.** L'illettrisme, par exemple, concerne 9 % de la population âgée de dix-huit à soixante-cinq ans ayant été scolarisée en France, soit près de 3,1 millions de personnes. Les collectivités ne peuvent se désintéresser de ce sujet, qui constitue le point de départ de nombreux problèmes d'insertion et d'employabilité, d'où des chevauchements préjudiciables.

**Les Régions doivent également compter avec d'autres acteurs locaux, et notamment les Départements.** De fait, à travers leur compétence générale en matière d'aide sociale, ceux-ci jouent un rôle essentiel dans le domaine de l'insertion, qui recoupe celui de la formation professionnelle, comme le montre l'exemple des bénéficiaires du revenu minimum d'activité (RMA). Le contrat insertion-RMA prévoit en effet des actions en matière d'orientation professionnelle, de tutorat, de suivi individualisé, d'accompagnement dans l'emploi, de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience et précise les conditions de leur mise en œuvre par l'employeur.

Comme le note le rapport du Sénat, déjà cité, **cet entrecroisement de compétences contribue souvent à faire des Régions les variables d'ajustement des politiques de formation.**

### 3.2. L'offre de formation professionnelle

**La carte de la formation professionnelle est établie dans chaque académie en concertation avec la Région qui a la responsabilité, depuis 1993, du plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF).** Mais selon un rapport conjoint de l'Inspection générale des finances, de l'Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche et de l'Inspection générale de l'Education nationale, **les difficultés de concertation n'ont pas permis aux Régions de se saisir pleinement de cette compétence.**

**Constat est fait que la carte des formations reste trop dominée par l'offre de formation.** Cela s'explique notamment par les difficultés de l'ensemble Etat-Régions-partenaires sociaux d'intégrer le point de vue de la demande économique et sociale, de fixer les orientations nécessaires à la détermination de la carte des formations et d'organiser les pratiques communes permettant d'arriver à cette fin.

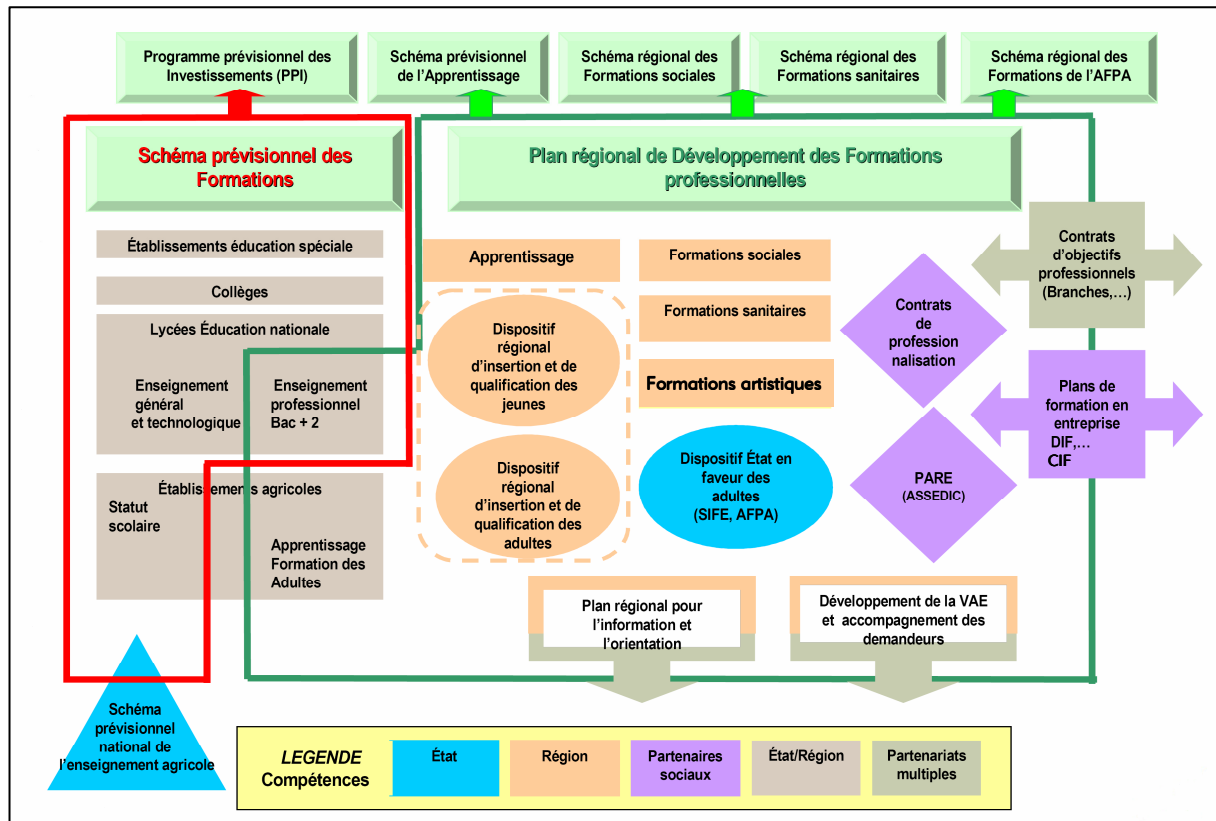
#### 3.2.1. Le PRDF, un document encore trop général

En vertu de l'article L214-13 du code de l'éducation, **la Région adopte le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF) et s'assure de sa mise en œuvre.** Ce document a pour objet de **définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation** en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions de formation et d'information 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. Dans la pratique, la préparation et la mise en œuvre du PRDF sont très différentes d'une région à l'autre.

Pour sa partie consacrée aux jeunes, le PRDF couvre l'ensemble des filières de formation préparant l'accès à l'emploi. Pour sa partie consacrée aux adultes, il englobe l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

**Ce document vaut également schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires.**



### Articulation des différentes procédures de planification et de programmation en matière de formation professionnelle

Source Cabinet Intermède

**Les PRDF apparaissent donc comme les instruments par excellence de programmation et de mise en cohérence régionales**, car reposant sur le principe d'un partenariat actif entre tous les acteurs de la formation. Pourtant, **il semble que l'exercice porte aujourd'hui davantage sur des orientations d'ordre général que sur la prévision des restructurations et reconfigurations de la carte des formations.**

#### 3.2.2. Une carte des formations peu réactive

**Ces orientations ne peuvent servir de cadre à l'exercice annuel d'évolution de la carte, lequel s'avère très faible dans le temps.**

D'après les conclusions de la mission de l'Inspection générale des finances, déjà évoquée, **deux éléments de nature différente expliquent cette situation.** Le premier est une difficulté théorique : **la réponse des formations aux besoins des territoires est une question difficile à résoudre.**

**Le deuxième élément est d'ordre politique** : les documents de planification devraient permettre de mettre en évidence les nécessaires évolutions de la carte pour l'ensemble des réseaux de formation initiale (offre sous statut scolaire des différents ministères et offre d'apprentissage).

**Ces évolutions devraient inclure des ouvertures de sections, voire des créations d'établissements, mais également des fermetures, ou tout au moins des regroupements, ce qui, compte tenu des intérêts en jeu, représente un exercice délicat pour les Régions.**

### 3.2.3. Un manque d'évaluation

Peu de Régions déclarent avoir réalisé, quand ils existaient, une évaluation des PRDF précédents. Et même si les résultats de cette évaluation ont été systématiquement présentés à l'assemblée délibérante et aux différents partenaires, leurs conclusions ont généralement peu pesé sur le contenu du plan suivant. **Dans la nouvelle génération de PRDF, seuls 20 % des documents proposent, dès le départ, un processus d'évaluation de l'action publique, voire abordent le sujet.**

## 3.3. L'orientation

A l'heure actuelle, **il n'existe pas de concept d'orientation vraiment partagé qui se traduise par des pratiques professionnelles homogènes et cohérentes.** Pendant longtemps, l'orientation a concerné exclusivement les jeunes scolarisés, elle était alors prise en compte par l'Education nationale. Progressivement, ce cadre s'est élargi avec l'intégration des jeunes déscolarisés (de moins de 26 ans) pris en charge par les missions locales et les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO).

Aujourd'hui, **orientation scolaire et orientation professionnelle sont appréhendées dans une perspective plus globale, celle de l'orientation tout au long de la vie.** Cette problématique, qui renvoie à une conception éducative, active et continue de l'orientation, comporte des enjeux fondamentaux, dont les conséquences en termes de politiques et de pratiques doivent être fortement soulignées.

L'orientation est un processus complexe, mouvant et continu qui s'inscrit dans la durée et doit permettre des changements au cours de toute la vie professionnelle. C'est le résultat de l'interaction entre plusieurs systèmes de représentation, celle de soi, celle des filières de formation, celle de l'univers professionnel et son système de valeurs sociales. **Ce processus doit permettre à chacun, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine sociale ou géographique ou encore de capacités mentales ou physiques de choisir, en toute conscience, une perspective de réussite de sa vie sociale et professionnelle.**

**L'orientation doit s'appuyer sur deux éléments fondamentaux : la collecte d'informations et l'éducation aux choix.** Il s'agit d'une démarche personnelle mais accompagnée qui a pour objet de placer chacun dans une situation de choix positif.

Qu'elle s'adresse aux jeunes en cours de scolarité, aux personnes en activité ou à celles sans emploi cherchant une réorientation, **l'orientation soulève régulièrement des problèmes.** Plusieurs types de difficultés peuvent être mis en lumière.

### 3.3.1. Un foisonnement peu propice à la lisibilité

**Une multitude d'opérateurs de l'orientation sont présents sur les territoires :** CIO, ANPE, APEC, missions locales, permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO), missions générales d'insertion (MGI), AFPA, FONGECIF, réseau Cap emploi, maison de l'emploi et de la formation...

Ce pluralisme peut se justifier sur le plan opérationnel, car les objectifs et les publics de ces structures sont spécifiques, mais **le manque de cohérence quant à leurs missions, les logiques de concurrence et des actions parfois redondantes contribuent à brouiller encore plus les pistes** pour les usagers.

De manière très synthétique, il peut être noté que, selon les régions, les acteurs de l'orientation ne sont pas toujours très bien coordonnés entre eux ; ils éprouvent parfois des difficultés à bien appréhender le marché de l'emploi et son évolution ; enfin, ils ne disposent pas d'outils et d'éléments prospectifs en matière d'évolution des métiers.

### 3.3.2. *Le maintien d'une orientation fortement sexuée*

Les études permettent en outre de mettre en évidence **des différences de parcours scolaires entre les filles et les garçons**, d'un point de vue quantitatif et qualitatif, différences qui ont leurs racines dans des stéréotypes sociaux. A niveau égal, les filles ne s'engagent pas autant que les garçons dans les filières scientifiques, voies porteuses d'emplois. Elles s'orientent très rarement dans les sections industrielles. Elles hésitent encore à s'engager dans les filières sélectives : un quart des filles seulement en classes préparatoires aux grandes écoles scientifiques.

### 3.3.3. *Une désaffection préoccupante pour les filières scientifiques et techniques*

Même si elle est difficilement quantifiable avec précision, **la désaffection des jeunes pour les études supérieures scientifiques, hors formations dans le domaine de la santé, est manifeste**. Ainsi, le nombre d'étudiants dans les facultés des sciences a-t-il connu en dix ans une baisse de 10 % alors que, dans le même temps, le nombre total des étudiants était en légère croissance.

Selon un récent rapport du Haut conseil de la science et de la technologie, si la science est peu attractive pour beaucoup de jeunes dans notre pays, c'est :

- d'abord, que **l'image de la science et des scientifiques est peu flatteuse, voire assez dégradée** : de fait, alors que la connaissance, et notamment la connaissance scientifique, est perçue comme une voie privilégiée d'ascension sociale dans les pays à faible revenu, cela semble ne plus être vrai dans les pays les plus riches, d'autant que dans ces derniers, l'image de la science est passée du statut de principal vecteur du progrès à celui de cause de risques sanitaires, de destruction massive et de dégradation de l'environnement ;
- ensuite, que **l'enseignement scolaire donne de la science une image peu enthousiasmante**, avec des programmes inadaptés et une démarche pédagogique plus orientée vers la sélection que vers la formation à la pratique scientifique ;
- enfin, que **les perspectives professionnelles apparaissent comme peu attractives** au regard d'études longues et difficiles.

**Cette évolution est doublement préoccupante**. D'une part, **elle est susceptible de compromettre la compétitivité de notre appareil économique**, de plus en plus dépendant de son aptitude à l'innovation technique. Il ne fait en effet aucun doute que dans une économie qui a vocation à devenir une économie de l'intelligence, les compétences scientifiques et techniques seront au cœur des enjeux économiques, et que la force d'une nation se mesurera en nombre d'innovateurs, de chercheurs et de brevets déposés. D'autre part, **elle est lourde de menace pour notre appareil de recherche public qui devra compenser, précisément dans les toutes prochaines années, de très nombreux départs en retraite de chercheurs et de techniciens**.

### 3.3.4. *Le poids des représentations et la méconnaissance des métiers et du monde du travail*

On délaisse ou on approche souvent certaines professions en raison de leur seule image médiatique, sans vraiment les connaître. **Cette manière de s'orienter traduit une culture de dévalorisation des métiers techniques, notamment manuels**.

Cette méconnaissance des métiers et du monde du travail tient également aux **obstacles encore nombreux freinant le rapprochement entre le monde éducatif et celui de l'entreprise**. Manque de moyens, difficultés à trouver des entreprises d'accueil, mobilisation difficile à concilier avec le travail quotidien des entreprises sont des raisons qui expliquent les retards à ce rendez-vous. Mais **la**

**méconnaissance réciproque des deux mondes, et l'incompréhension qui en découle, reste le facteur majeur de la difficulté à se rapprocher.**

L'organisation du monde de l'entreprise, son sens, ses évolutions, ses objectifs, ses enjeux, ses différents acteurs, sont encore insuffisamment pris en compte par le système éducatif, notamment au sein des collèges et des lycées.

De même, le monde de l'entreprise n'est pas en reste de représentations caricaturales du système éducatif et de nombreux entrepreneurs ou leurs représentants ouvrent leurs portes aux élèves avec difficulté.

### **3.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)**

La validation des acquis de l'expérience (VAE), dont l'accès a été élargi par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de se voir reconnaître ses compétences professionnelles et de l'expérience, en vue de l'acquisition d'une certification. **Ce droit constitue un outil de construction du parcours professionnel, dont les enjeux économiques et sociaux sont majeurs face aux besoins croissants de qualification** : en effet, 30 % de la population active n'a aucun diplôme alors même qu'elle a acquis des compétences par la pratique et qu'elle est qualifiée pour occuper un emploi.

#### *3.4.1. Une démarche encore insuffisamment utilisée*

La VAE connaît un développement plus lent que celui prévu par les objectifs, puisque **seulement 26 000 certifications ont été délivrées par cette voie en 2006, ce qui est loin de l'objectif de 60 000 affiché par le plan de développement gouvernemental**. Le nombre de candidats à la VAE est également modeste, puisqu'on les évalue à 75 000 par an.

Si les potentialités de la VAE apparaissent considérables, **cette démarche est encore mal exploitée**. Elle est notamment confrontée à de multiples difficultés qui occasionnent des déperditions de candidats tout au long de la procédure. **Certaines sont inhérentes au dispositif lui-même**. La VAE pose en effet une série de problèmes pratiques dans son application et **reste perçue comme un dispositif complexe**. **En 2005, plus de 30 % des candidats ont abandonné la procédure en cours de démarche**.

Le développement de la VAE est également entravé par les problèmes de la certification des titres et diplômes. Les certificateurs sont nombreux et, surtout, **délivrent plus de 15 000 titres et diplômes**.

#### *3.4.2. Un dispositif qui se heurte à des blocages et réticences*

**La VAE se heurte aussi à des blocages et réticences**. De certains employeurs qui craignent que le salarié parte ou revendique une augmentation de salaire. De l'Université, qui a parfois du mal à concevoir que l'on puisse obtenir un diplôme sans passer par les bancs de la faculté. De certains candidats, qui sont mal préparés à ce qui les attend. De certains certificateurs, qui ont du mal à concevoir que l'on puisse acquérir un diplôme sans action de formation.

**Rappelons que la VAE est aujourd'hui essentiellement utilisée dans trois cas :**

- soit il s'agit d'une démarche individuelle du salarié qui cherche une réorientation professionnelle ou une valorisation de ses compétences ;
- soit elle est entreprise dans le cadre d'une rupture de contrat de travail (pour motif économique ou autre) ;
- soit à l'initiative de l'entreprise qui met en œuvre une VAE collective à l'intention de salariés, en particulier les moins qualifiés.

### 3.4.3. Un pilotage déficient

**Dans un certain nombre de Régions, la mise en œuvre de la VAE souffre d'un manque de pilotage.** En effet, la répartition des compétences reste floue sur le terrain puisque beaucoup d'acteurs font de l'information VAE, alors même qu'ils ne sont pas forcément formés pour le faire. L'Etat est censé assurer le suivi général de la VAE, à travers ses services déconcentrés. Seulement, cette action est dispersée, chaque ministère produisant ses propres statistiques, donnant sa propre information, accompagnant certains publics... L'articulation est difficile entre la Région et les services de l'Etat dans la mesure où l'information ne peut être complètement dissociée de la certification.

### 3.4.4. Une dispersion des lieux d'information et une qualité d'information hétérogène

Il existe plusieurs réseaux d'information sur la VAE : réseaux d'accueil-information-conseil, points relais conseil (PRC), réseau des certificateurs. Même si l'existence d'un grand nombre de lieux d'information peut être regardée comme une richesse, **la dispersion des lieux d'information participe de la complexité du dispositif.**

**Les demandeurs d'emploi sont plus en rapport avec ces réseaux,** en raison de leurs contacts fréquents avec le service public de l'emploi. **Il est en revanche difficile de faire connaître la VAE auprès des salariés de PME,** où il n'y a pas de comité d'entreprise, ni de représentants syndicaux. **Certains OPCA ont cependant engagé une politique volontariste de promotion de la VAE auprès des employés et des salariés.**

Par ailleurs, selon les organismes et les régions, **la qualité de l'information fournie s'avère très hétérogène.** L'organisation régionale est variable, avec un maillage territorial inégal et des choix de stratégies de communication et d'information disparates.

### 3.4.5. Un accompagnement insuffisant

**L'accompagnement est limité et ressemble davantage à un simple appui.** Il ne concerne en effet ni l'amont de la procédure (information-conseil s'interrompt avant que ne débute l'étape de constitution du dossier de recevabilité) ni l'aval (après le passage devant le jury en cas de validation partielle ou d'échec pour articuler VAE et parcours de formation). En outre, sa **qualité, son intensité et le coût des prestations sont variables.** Enfin, **il n'est pas ou peu individualisé.** Pourtant, avoir été accompagné avantagé les candidats dans la réussite de leur certification. Plus l'aide apportée est formalisée et technique, plus le candidat a de chances d'obtenir sa certification.

## 4. PROPOSITIONS

### 4.1. La gouvernance

Le traitement des inégalités sociales et territoriales et le maintien d'une offre de formation adaptée sur l'ensemble des territoires impliquent **au niveau national un cadre et un système de péréquation**, et sur le plan territorial **une organisation concertée de l'éducation et de la formation**.

#### 4.1.1. Renforcer les Régions dans leur rôle de pilotage

Le pilotage efficace du système requiert en premier lieu **l'affirmation de la dimension régionale comme échelon pertinent de la coordination des actions de formation**. La Région constitue en effet l'interface parfaite entre les niveaux communautaire et national et le niveau local.

Afin de contribuer plus efficacement à la nécessaire politique d'évaluation, **les CESR souhaitent que chaque projet soumis à leur avis comporte les éléments et critères permettant la dite évaluation**.

Responsabilisée par le processus de décentralisation, considérée comme un interlocuteur privilégié des acteurs économiques, **la Région doit se voir confier** le rôle d'ensemblier dans l'organisation et la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle sur son territoire, le terme d'ensemblier étant entendu ici non pas comme celui qui dirige la manœuvre, mais celui qui mobilise l'ensemble des compétences nécessaires.

Cela passe par le renforcement et la clarification des instances de concertation au niveau régional :

- du CESR, qui fait des propositions et donne son avis sur celles du conseil régional ;
- de la COPIRE, qui est le lieu du dialogue social territorial entre organisations d'employeurs et de salariés ;
- du CCREFP, qui est le lieu de concertation et d'élaboration de la stratégie régionale en matière de formation : cette instance de concertation, même recentrée sur les principaux financeurs, doit accorder une place importante aux CESR afin que leurs travaux et avis contribuent à la mise en œuvre des politiques régionales formation-emploi.

L'objectif n'est pas de contrôler toutes les politiques et les dispositifs, mais de **donner une meilleure lisibilité, cohérence et donc efficacité à l'offre de formation en région** et de **permettre un meilleur ancrage territorial des politiques**, par la mobilisation des moyens d'actions, en cohérence avec les initiatives et projets portés par les acteurs des territoires.

**Cette nouvelle conduite de l'action publique en région doit permettre de mobiliser et de responsabiliser sur des objectifs et actions communes l'ensemble des acteurs de la formation et de l'emploi**. Fondé sur une démarche stratégique dans laquelle **le PRDF est une pièce maîtresse**, ce pilotage régional doit intégrer les différentes dimensions que sont la formation, mais aussi l'emploi et le développement économique. Certains CESR ont d'ailleurs déjà fait le choix d'aller dans ce sens et proposent un « pôle régional de la formation tout au long de la vie », qui ne soit pas un outil supplémentaire ou la seule juxtaposition des politiques existantes, mais un espace de mise en synergie des acteurs de la formation et de l'emploi.

Dans le même souci de renforcement du pilotage de la formation professionnelle, de clarification des compétences et de simplification du jeu d'acteurs-financeurs, **il importe que les Régions aient les moyens d'assumer leur rôle de pilotage dans le cadre de la poursuite du**

**processus de décentralisation** (par exemple, illettrisme, formation des détenus, travailleurs handicapés...).

Se pose enfin le problème de l'articulation avec le futur conseil régional de l'emploi (dont la mise en place est prévue par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi).

#### *4.1.2. Construire une approche territoriale de l'emploi et de la formation*

Cette approche territoriale repose sur une bonne interactivité sans subordination réciproque entre développement territorial, développement économique, politiques de l'emploi et de la formation.

**Dans la territorialisation des politiques régionales et la mise en œuvre avec les branches professionnelles et l'interprofessionnel des actions infrarégionales concertées, les conseils de développement et d'agglomération, ainsi que les comités de bassins d'emploi sont des leviers utiles et nécessaires.** A l'image du récent dispositif mis en œuvre en Rhône-Alpes, les Régions peuvent associer les acteurs locaux à la construction et à la mise en œuvre d'une approche territoriale de l'emploi et de la formation.

Une coopération interrégionale apparaît nécessaire pour les formations de l'enseignement supérieures et les formations s'adressant à des secteurs professionnels à faibles effectifs.

**Les contrats d'objectifs emploi-formation et les contrats territoriaux emploi-formation** sont les dispositifs du pilotage régional dans la mise en œuvre et le redéploiement des politiques de l'Etat, de la Région et des partenaires sociaux.

#### *4.1.3. Améliorer l'articulation entre offres de formation et besoins des entreprises*

Pour qu'il y ait adéquation entre formation et emploi, il faudrait ou bien une planification infaillible et omnisciente, ou bien une économie de marché parfaitement concurrentielle sans frictions d'aucune sorte. Or, l'économie d'aujourd'hui est loin de ces modèles, d'où une inadéquation évidente tant quantitative que qualitative, d'autant plus que près d'un jeune sur deux occupe un emploi sans rapport avec sa formation trois ans après la fin de celle-ci.

Ces interrogations ne doivent cependant pas occulter l'importance de **rechercher le meilleur ajustement possible entre formation et emploi par une approche prospective des métiers et des besoins prévisionnels en main-d'œuvre.** Toutefois, la construction de l'offre de formation doit aussi se référer à d'autres paramètres tels qu'un bon équilibre entre niveaux de formation, l'intérêt des jeunes pour les filières, de nouvelles formes de qualification.

Afin de tenter de remédier aux distorsions du marché du travail, il est nécessaire de disposer de diagnostics prospectifs territorialisés capables d'évaluer la réalité des difficultés de recrutement pour les secteurs en tension. **Un renforcement de l'implication des partenaires sociaux et des observatoires prospectifs de branche prenant appui sur la COPIRE doit être recherché.**

**La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines,** qui tient compte des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. Elle doit concerner le tissu des TPE-PME. Les OPCA pourraient jouer un rôle comme outil d'accompagnement en lien avec la Région.

Bien que la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ait instauré une obligation de négocier un plan triennal de GPEC pour tout établissement employant 150 personnes et plus, ou pour tout groupe au-delà de 300 salariés, **cet outil apparaît encore insuffisamment développé. Cette démarche est de fait difficile** car l'anticipation n'est pas aisée, notamment dans les structures qui ne disposent pas de direction des ressources humaines. **Elle reste néanmoins un outil privilégié pour anticiper les besoins de**



**main-d'œuvre et les évolutions des compétences.** Elle peut contribuer également à mieux maîtriser les recrutements. **Il semble donc essentiel de travailler très en amont, au sein des entreprises, pour mieux articuler la formation professionnelle et les besoins actuels et futurs des entreprises et des territoires** pour que l'offre de formation puisse s'adapter afin de favoriser la professionnalisation des futurs collaborateurs des entreprises.

Le plan de cohésion sociale a contribué à la reconnaissance des bassins d'emploi comme espaces de définition et de mise en cohérence de stratégies pour l'emploi. Désormais, **les territoires de projet développent des outils et des partenariats locaux pour lutter contre le chômage et anticiper les chocs qui pourraient affecter le marché du travail.**

Bien que n'étant pas soumis par la loi de cohésion sociale à l'obligation de s'engager dans des démarches de GPEC, de nombreux territoires investissent ce domaine. Les démarches de GPEC territoriales croisent en général plusieurs leviers d'action. **L'axe le plus fréquemment cité est l'anticipation des besoins en formation et compétences à l'échelle des bassins d'emploi.**

La difficulté de cet exercice réside dans le fait que les territoires doivent se forger une nouvelle culture dans un champ où, à quelques exceptions près, il existe peu de références. L'enjeu pour les territoires est de renforcer leur collaboration avec d'une part les partenaires sociaux, acteurs majeurs sur ces sujets, et d'autre part les entreprises qui, confrontées à l'obligation de se doter d'un plan de GPEC, cherchent des solutions sur leur bassin d'emploi. Les Régions doivent aussi devenir des partenaires de premier ordre sur ces questions.

En matière de GPEC territoriale, **le territoire doit donc être un animateur, un régulateur, mais non un opérateur.** L'enjeu n'est pas de se substituer aux compétences des entreprises mais bien de **faciliter leurs synergies et coopérations**, notamment en mobilisant les outils et les financements dont beaucoup ne sont pas utilisés ou connus des professionnels, et de **respecter le rôle des partenaires sociaux dans le processus en favorisant dès le départ le dialogue social territorial.**

#### *4.1.4. Mobiliser les différents outils de prospective*

Dans l'arsenal des outils de pilotage, **le plan régional de développement des formations (PRDF) est l'outil central de coordination de la politique régionale.** A travers ce document, les conseils régionaux cherchent à articuler et à rationaliser l'offre de formation en fonction des territoires et des branches, à élever le niveau de qualification des plus fragiles, à sécuriser les parcours de formation...

L'élaboration de cet instrument de programmation doit mobiliser tous les acteurs économiques et sociaux. En outre, il doit être établi sur la base d'un diagnostic partagé. Pour cela, **il paraît indispensable que les différents outils de prospective soient utilisés.**

Au premier rang de ceux-ci figurent **les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications**, dont la mise en place est prévue par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003. La plus grande partie des branches a déjà mis en place ce type de structure. Se pose cependant la question de la mise en cohérence de leurs données. **Cette capitalisation peut se faire au niveau régional, au sein des observatoires régionaux emploi formation (OREF) ou des centres d'animation et de ressources de l'information sur la formation (CARIF) – OREF.**

Parmi les outils disponibles figure également l'enquête besoins en main-d'œuvre (BMO). Cette initiative de l'UNEDIC mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

#### *4.1.5. Reconnaître les partenaires sociaux en région*

Dans un contexte où les instances de coordination sont nombreuses, il est important de rationaliser les structures existantes. A cet égard, **le renforcement des commissions paritaires**

**interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE) apparaît intéressant en articulant leur rôle et leurs missions avec les CCREFP et les CESR.**

**La construction d'une gouvernance cohérente passe en outre par une meilleure articulation entre les Régions et les branches professionnelles et l'interprofessionnel.** Cet objectif ne saurait toutefois être atteint sans **une implication et une structuration de celles-ci au niveau du territoire régional.** Or, si certaines branches ont les moyens d'avoir une politique de formation et une démarche prospective, la plupart d'entre elles, de dimension plus restreinte, n'ont pas les outils nécessaires pour conduire une réflexion globale. Dans ce cas, elles pourraient s'appuyer sur le niveau interprofessionnel les représentant.

## **4.2. L'offre de formation**

*4.2.1. Faire évoluer l'offre de formation pour mieux répondre aux besoins des entreprises et des individus*

**L'élaboration de stratégies communes aux Régions, à l'Etat déconcentré et aux partenaires sociaux doit se traduire par la mise en œuvre de pratiques conjointes permettant l'adaptation de l'offre de formation.**

*4.2.2. Repenser le fonctionnement du Conseil académique de l'Education nationale (CAEN)*

Le Conseil académique de l'Education nationale (CAEN) peut être consulté et émettre des vœux sur toute question relative à l'organisation et au fonctionnement du service public d'enseignement dans l'académie. **Mais à l'heure actuelle, sa valeur ajoutée pour faire évoluer l'offre de formation n'est pas avérée, son fonctionnement ne prévoyant pas de concertation réelle.** Dans de nombreuses régions en effet, une seule séance annuelle traite des questions de formation, ce qui donne lieu à une succession d'interventions sans liens qui se substitue à un vrai débat.

Pour redonner du sens et un véritable contenu démocratique à cette instance, qu'il est important de préserver pour que toutes les parties prenantes puissent s'exprimer, on peut envisager **la mise en place de groupes de travail thématiques, à composition restreinte, destinés à préparer efficacement les séances plénières, en particulier sur la carte des formations.**

*4.2.3. Améliorer l'évaluation*

Il serait bon d'homogénéiser des tableaux de bord (en proposant des maquettes nationales) relatifs à la formation professionnelle, à charge pour tous ceux qui ont la responsabilité d'actions dans ce domaine de les renseigner.

## **4.3. L'orientation**

En premier lieu, il est primordial de rappeler l'importance de **promouvoir une solide formation initiale de qualité** pour s'inscrire dans le concept de la formation tout au long de la vie et réduire ainsi les conséquences professionnelles des accidents de la vie. En outre, une formation initiale de bon niveau constitue le meilleur passeport pour changer d'orientation en cours de cursus, et plus tard de métiers. Il convient donc de **garantir un égal accès à une culture générale d'un haut niveau.**

#### 4.3.1. Engager la Région à copiloter avec l'Etat et les partenaires sociaux

**La dimension régionale est pertinente pour aborder les questions d'information et d'orientation, car elles ne se posent pas dans les mêmes termes sur l'ensemble du territoire national.** L'Etat doit cependant rester le garant de l'égalité et du maintien d'un certain niveau de qualité de service sur tout le territoire national.

**L'idée d'un copilotage initié par les Régions fait son chemin.** Elle pourrait contribuer à la mise en place des schémas régionaux de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

Il n'est pas question de revenir ici sur le débat de la décentralisation des services d'information et d'orientation, mais d'affirmer que malgré un réseau dense, des personnels formés et compétents, **le service de l'orientation n'est pas optimal pour les usagers.** Des mesures doivent donc être prises, et la Région est légitime pour intervenir sur ces questions, dans le cadre d'un copilotage. **Il faut qu'une véritable politique régionale d'information et d'orientation voie le jour, à partir d'une charte partagée embrassant la totalité du champ et des publics.** L'effort actuel est considérable, mais diffus. Il est urgent de mieux fédérer les énergies et de globaliser dans un schéma de financement à pilotage partagé les moyens financiers dédiés à l'orientation.

#### 4.3.2. Mutualiser et améliorer l'information

Il est impératif que les multiples structures assurant un service d'information et d'orientation travaillent autrement, c'est-à-dire ensemble, à travers des objectifs partagés, précis et mesurables.

Afin de gagner en cohérence et en efficacité, il convient donc de **mettre en réseau les structures d'accueil** et de **mutualiser les pratiques et les informations en matière d'orientation.**

**Il semble intéressant de généraliser dans les territoires un outil de diffusion sur les filières, les métiers et les formations aux métiers** auprès des jeunes et des familles, mais aussi des adultes à la recherche d'un emploi ou dans le cadre d'une démarche de réadaptation professionnelle. **Cet espace des métiers, qui doit mobiliser l'ensemble des professions,** a vocation à coordonner les moyens et engager des projets fédérateurs dans le cadre d'une plateforme de découverte et d'immersion.

Il apparaît également possible de mieux utiliser par le biais d'Internet l'accès aux formations sur les cursus d'études, les contenus précis des formations et leurs débouchés.

### 4.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE doit être considérée comme une avancée essentielle en ce qu'elle constitue un droit pour chaque citoyen de faire reconnaître son expérience. **Il apparaît donc nécessaire de développer une démarche dynamique, afin que cette initiative favorise effectivement une évolution professionnelle, notamment des salariés et des demandeurs d'emploi.**

#### 4.4.1. Améliorer l'information

Afin d'atteindre tous les publics potentiellement intéressés par la VAE, il est nécessaire de développer la sensibilisation en direction :

- des têtes de réseaux associatifs ;
- du grand public, et notamment des salariés d'entreprises de moins de 50 salariés, par l'intermédiaire de médias adaptés, des partenaires sociaux et des OPCA ;
- des organisations syndicales et patronales.

Il convient également d'améliorer au sein des entreprises les entretiens professionnels préconisés par l'ANI 2003, afin de favoriser les parcours professionnels.

**Toujours concernant l'information, un certain nombre d'expériences doivent être développées** : mise en réseau des missions locales, mise en place de numéros verts gratuits et de sites Internet, édition de guides des métiers qui recrutent, communication sur les salons et manifestations, journées portes ouvertes des organismes de formation...

#### 4.4.2. Renforcer l'accompagnement

Les difficultés que connaissent les candidats soulignent la **grande importance d'un accompagnement de qualité**. Il est donc fondamental de **renforcer cette démarche**, notamment pour les candidats les moins bien armés, afin de les aider à formaliser leur projet et leur apporter un appui tout au long de la démarche, **en impliquant de façon plus dynamique l'ensemble des organismes d'accueil, en particulier les points relais conseil (PRC)**. Les PRC pourraient devenir les points d'entrée obligatoires. Ils permettraient également d'obtenir des données précises sur le dispositif de VAE et son évaluation.

La VAE conserve par ailleurs encore trop souvent un caractère scolaire et universitaire qui peut décourager. **Il convient donc d'avoir une approche qui ne repose pas sur la seule évaluation des connaissances, mais doit permettre d'amener les candidats à révéler leurs compétences acquises.**

Enfin, il est indispensable de former les acteurs de la VAE (membres de jury, accompagnateurs...) à la démarche de validation des acquis. Par ailleurs, une solution doit être trouvée pour la rémunération des personnels participant aux jurys.

## 4.5. L'insertion et la lutte contre l'exclusion

### 4.5.1. Mieux articuler les politiques de l'Etat, des Départements et des Régions

Les politiques d'insertion et de lutte contre l'exclusion relèvent des compétences des conseils généraux. Cependant, l'insertion comprenant un volet formation, il n'est pas déraisonnable que les Régions s'y impliquent. Dans ce domaine, quatre évolutions sont nécessaires :

- donner sa pleine dimension à l'espace partenarial régional chargé de porter diagnostic et de penser stratégie de prévention, tout en suivant la gestion des opérations : cet espace doit être bien articulé aux autres espaces (Nation, Départements, territoires locaux) ;
- élargir le cercle des acteurs habituels dans les questions d'emploi et de formation que sont l'Etat, la Région (Conseil régional et Conseil économique et social régional), partenaires sociaux, à de nouveaux acteurs (collectifs de personnes en situation d'exclusion, associations de lutte contre l'exclusion, associations et entreprises d'insertion par l'activité économique, si possible regroupés, à l'image d'« Alerte ») : au niveau régional, cela pourrait se matérialiser par une commission du CCREFP dédiée à cette question ;
- développer la contractualisation entre les acteurs politiques, économiques et sociaux autour d'orientations, d'objectifs, de réalisations ;
- intensifier considérablement les actions d'information et d'accompagnement personnalisé de proximité, pour permettre une trajectoire de la réussite aux personnes prises dans les processus d'exclusion.

Ces actions reposent de façon évidente sur une coopération active et positive entre l'Etat, les Départements et les Régions.

## CONCLUSION

La multiplicité des financeurs, l'entrecroisement des responsabilités, l'enchevêtrement des dispositifs, le cloisonnement des différentes administrations, la masse de textes législatifs, d'accords-cadres, de conventions, de contrats d'objectifs, de contrats de progrès, contribuent à rendre le système de la formation professionnelle de plus en plus complexe, d'où une impression d'un paysage peu lisible parfois qualifié de « mille-feuille ». **Il en résulte une efficacité amoindrie et une frustration des usagers qui tend à jeter la suspicion sur l'idée même de formation.**

A défaut d'une coordination des interventions de ces différents acteurs, il apparaît donc que **la décentralisation ne s'est pas encore traduite par l'émergence d'une gouvernance cohérente.**

Pour l'ACESRF, **l'échelon régional est le niveau le plus pertinent pour élaborer une politique de la formation professionnelle initiale et continue** (tout au long de la vie).

Dans ce cadre régional :

- **les conseils régionaux doivent être reconnus comme pilotes ;**
- **et les partenaires sociaux organisés, notamment au sein de la COPIRE, doivent être incontournables.**

Ces derniers participent à la définition des stratégies, et parfois à leur mise en œuvre, dans le cadre du CCREFP.

**Les CESR de France tiennent à s'inscrire aux côtés des conseils régionaux dans leurs actions sur l'emploi et la formation professionnelle.**

## ANNEXES

### ÉVOLUTION DE LA DEPENSE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR FINANCEUR FINAL (1999-2005)

|  | 1999          | 2000          | 2001          | 2002          | 2003          | 2004          | 2005          | Structure<br>2005<br>(en %) | Évolution<br>2005/2004<br>(en %) | Évolution<br>2005/1999<br>(en %) |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| État   | 5 258         | 5 157         | 5 215         | 4 812         | 4 974         | 4 544         | 4 402         | 17                          | -3,1                             | -16,3                            |
| Régions  | 2 027         | 1 961         | 1 971         | 1 939         | 2 060         | 2 714         | 3 191         | 12                          | +17,6                            | +57,5                            |
| Autres collectivités territoriales                                     | 29            | 29            | 29            | 27            | 38            | 51            | 54            | 0                           | +5,6                             | +88,7                            |
| Entreprises  | 9 052         | 9 336         | 9 700         | 9 691         | 9 923         | 10 053        | 10 546        | 41                          | +4,9                             | +16,5                            |
| Ménages  | 771           | 766           | 835           | 882           | 939           | 956           | 964           | 4                           | +0,9                             | +25,1                            |
| Autres administrations publiques et Unedic                             | 1 223         | 1 072         | 1 070         | 1 159         | 1 271         | 1 373         | 1 247         | 5                           | -9,2                             | +2,0                             |
| dont : <i>Autres administrations publiques</i>                         | 827           | 682           | 556           | 128           | 75            | 78            | 80            | 0                           | +3,0                             | -90,3                            |
| <i>Unedic</i>  | 396           | 390           | 514           | 1 031         | 1 196         | 1 295         | 1 167         | 5                           | -9,9                             | +194,9                           |
| <b>TOTAL (hors fonctions publiques pour leurs propres agents)</b>      | <b>18 360</b> | <b>18 321</b> | <b>18 820</b> | <b>18 510</b> | <b>19 205</b> | <b>19 691</b> | <b>20 404</b> | <b>79</b>                   | <b>+3,3</b>                      | <b>+11,1</b>                     |
| Fonctions publiques pour leurs propres agents                          | 4 561         | 4 668         | 4 907         | 5 099         | 5 106         | 5 344         | 5 519         | 21                          | +4,1                             | +21,0                            |
| <b>TOTAL (y compris fonctions publiques pour leurs propres agents)</b> | <b>22 921</b> | <b>22 989</b> | <b>23 727</b> | <b>23 609</b> | <b>24 311</b> | <b>25 035</b> | <b>25 923</b> | <b>100</b>                  | <b>+3,5</b>                      | <b>+13,1</b>                     |

en millions d'euros

Source DARES

**DEPENSES DES REGIONS CONSACREES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE,  
A L'APPRENTISSAGE ET A L'ACCUEIL, INFORMATION ET ORIENTATION EN 2006**

| Régions                | Formation professionnelle continue | Apprentissage    | Accueil, Information, et Orientation | Formations sanitaires et sociales | Dépenses totales |
|------------------------|------------------------------------|------------------|--------------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| ILE DE FRANCE          | 210 160                            | 286 456          | 22 929                               | 136 909                           | 656 454          |
| CHAMPAGNE ARDENNES     | 37 621                             | 41 646           | 3 798                                | 5 404                             | 88 469           |
| PICARDIE               | 45 618                             | 32 404           | 10 719                               | 27 543                            | 116 284          |
| HAUTE NORMANDIE        | 68 600                             | 72 367           | 4 333                                | 27 944                            | 173 244          |
| CENTRE                 | 71 084                             | 92 400           | 5 950                                | 27 366                            | 196 800          |
| BASSE NORMANDIE        | 50 607                             | 52 677           | 3 924                                | 18 216                            | 125 424          |
| BOURGOGNE              | 36 610                             | 51 435           | 4 062                                | 21 970                            | 114 077          |
| NORD PAS DE CALAIS     | 107 404                            | 80 052           | 6 196                                | 47 343                            | 240 995          |
| LORRAINE               | 54 774                             | 56 543           | 3 400                                | 28 450                            | 143 167          |
| ALSACE                 | 47 296                             | 54 374           | 3 731                                | 23 052                            | 128 453          |
| FRANCHE COMTE          | 28 169                             | 44 261           | 2 481                                | 13 615                            | 88 526           |
| PAYS DE LOIRE          | 80 114                             | 154 366          | 6 178                                | 30 366                            | 271 024          |
| BRETAGNE               | 56 329                             | 74 842           | 3 447                                | 31 250                            | 165 868          |
| POITOU CHARENTES       | 31 577                             | 66 075           | 4 121                                | 14 778                            | 116 551          |
| AQUITAINE              | 43 592                             | 91 549           | 6 586                                | 37 814                            | 179 541          |
| MIDI PYRENEES          | 60 740                             | 65 529           | 7 102                                | 24 914                            | 158 285          |
| LIMOUSIN               | 23 286                             | 21 028           | 2 546                                | 10 233                            | 57 093           |
| RHONE ALPES            | 118 878                            | 159 396          | 15 989                               | 68 029                            | 362 292          |
| AUVERGNE               | 32 200                             | 37 970           | 1 002                                | 0                                 | 71 172           |
| LANGUEDOC              |                                    |                  |                                      |                                   |                  |
| ROUSSILLON             | 56 384                             | 52 005           | 2 299                                | 26 570                            | 137 258          |
| PROVENCE COTE AZUR     | 120 462                            | 140 809          | 12 129                               | 19 447                            | 292 847          |
| CORSE                  | 9 232                              | 9 132            | 811                                  | 0                                 | 19 175           |
| GUADELOUPE             | 24 887                             | 5 930            | 1 005                                | 3 727                             | 35 549           |
| MARTINIQUE             | 34 288                             | 4 503            | 1 625                                | 6 240                             | 46 656           |
| GUYANE                 | nd                                 | nd               | Nd                                   | Nd                                | nd               |
| REUNION                | nd                                 | nd               | Nd                                   | Nd                                | nd               |
| <b>Total Métropole</b> | <b>1 390 737</b>                   | <b>1 737 316</b> | <b>133 733</b>                       | <b>641 213</b>                    | <b>3 902 999</b> |
| <b>Total DOM</b>       | <b>59 175</b>                      | <b>10 433</b>    | <b>2 630</b>                         | <b>9 967</b>                      | <b>82 205</b>    |
| <b>France entière</b>  | <b>1 449 912</b>                   | <b>1 747 749</b> | <b>136 363</b>                       | <b>651 180</b>                    | <b>3 985 204</b> |

en milliers d'euros

Source DARES

**STRUCTURE DES DEPENSES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
PAR REGION EN 2006**

| Régions                | Part des dépenses de FPC dans les dépenses totales | Part des dépenses d'apprentissage dans les dépenses totales | Part des dépenses "Accueil, information, orientation" dans les dépenses totales | Part des établissements de formations sanitaires, sociales et artistiques dans les dépenses totales | Dépenses totales |
|------------------------|--|---|---|---|------------------|
| Île-de-France          | 29,6   | 57,0  | 2,3   | 11,2  | 100              |
| Champagne-Ardenne      | 32,0   | 45,1  | 4,8   | nd  | 100              |
| Picardie               | 42,5   | 47,1  | 4,3   | 6,1   | 100              |
| Haute-Normandie        | 39,2   | 27,9  | 9,2   | 23,7  | 100              |
| Centre                 | 39,6   | 41,8  | 2,5   | 16,1  | 100              |
| Basse-Normandie        | 36,1   | 47,0  | 3,0   | 13,9  | 100              |
| Bourgogne              | 40,3   | 42,0  | 3,1   | 14,5  | 100              |
| Nord-Pas-de-Calais.    | 32,1   | 45,1  | 3,6   | 19,3  | 100              |
| Lorraine               | 44,6   | 33,2  | 2,6   | 19,6  | 100              |
| Alsace                 | 38,3   | 39,5  | 2,4   | 19,9  | 100              |
| Franche-Comté          | 36,8   | 42,3  | 2,9   | 17,9  | 100              |
| Pays de Loire          | 31,8   | 50,0  | 2,8   | 15,4  | 100              |
| Bretagne               | 29,6   | 57,0  | 2,3   | 11,2  | 100              |
| Poitou-Charentes.      | 27,1   | 56,7  | 3,5   | 12,7  | 100              |
| Aquitaine              | 24,3   | 51,0  | 3,7   | 21,1  | 100              |
| Midi-Pyrénées          | 38,4   | 41,4  | 4,5   | 15,7  | 100              |
| Limousin               | 40,8   | 36,8  | 4,5   | 17,9  | 100              |
| Rhône-Alpes            | 32,8   | 44,0  | 4,4   | 18,8  | 100              |
| Auvergne               | 45,2   | 53,3  | 1,4   | 0,0   | 100              |
| Languedoc-Roussillon   | 41,1   | 37,9  | 1,7   | 19,4  | 100              |
| Provence               | 41,1   | 48,1  | 4,1   | 6,7   | 100              |
| Corse                  | 48,1   | 47,6  | 4,2   | 0,0   | 100              |
| Guadeloupe             | 70,0   | 16,7  | 2,8   | 10,5  | 100              |
| Martinique             | 73,5   | 9,7   | 3,5   | 13,4  | 100              |
| Guyane                 | nd   | Nd  | nd  | nd  | Nd               |
| Réunion                | nd   | Nd  | nd  | nd  | Nd               |
| <b>Total Métropole</b> | <b>35,6</b>  | <b>44,5</b>   | <b>3,4</b>  | <b>16,4</b>   | <b>100</b>       |
| <b>Total DOM</b>       | <b>72,0</b>  | <b>12,7</b>   | <b>3,2</b>  | <b>12,1</b>   | <b>100</b>       |
| <b>France entière</b>  | <b>36,4</b>  | <b>43,9</b>   | <b>3,4</b>  | <b>16,3</b>   | <b>100</b>       |

en %

Source DARES



## ORIENTATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

### Sur la formation professionnelle

**ADAM Arlet**, *Actualisation de l'avis vers une autre relation formation-emploi en Haute-Normandie*, CESR de Haute-Normandie, septembre 2007.

**ARNOULT-BRILL Edith** (rapporteur), *La sécurisation des parcours professionnels*, Conseil économique et social, 2007

**AUVIGNE François, BERTHAUD Cécilia, PIGEASSOU Jean, ROZE Odile, SUEUR Catherine**, *Rapport sur la carte de l'enseignement professionnel (mission d'audit de modernisation)*, Inspection générale des finances, Inspection générale de l'administration de l'Education nationale et de la recherche, Inspection générale de l'Education nationale, décembre 2006.

**BESSON Eric**, *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif de VAE*, secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et du développement de l'économie numérique, septembre 2008.

**BLANDIN Marie-Christine, RENAR Ivan** (rapporteurs), *La diffusion de la culture scientifique, rapport d'information fait au nom de la commission des affaires culturelles par la mission d'information chargée d'étudier la diffusion de la culture scientifique*, Sénat, rapport n° 392, juillet 2003.

**BONAÏTI Camille**, *Le parcours des candidats à la validation par les acquis de l'expérience des titres et diplôme de niveau V : mieux vaut être accompagné pour réussir*, Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques, Premières synthèses, n° 32.2, août 2008.

**BOURQUIN Jean-Claude** (rapporteur), *La problématique de l'articulation « Enseignement secondaire / Enseignement supérieur » en région Centre : information, orientation, accueil dans le supérieur*, CESR du Centre, octobre 2007.

**BRAUDY André** (rapporteur), *Pour une politique régionale de l'orientation*, CESR de Rhône-Alpes, 20 janvier 2004.

**CARDIERGUES Michel** (rapporteur), *Diagnostic de l'emploi en Midi-Pyrénées : constats et enjeux*, CESR de Midi-Pyrénées, juin 2006.

**CARE Patrick, LE MENN Alain, SAGLIO Anne** (rapporteurs), *Conjuguer flexibilité et sécurisation des parcours professionnels en Bretagne*, CESR de Bretagne, septembre 2007.

**Collectif**, *Conditions et modalités d'une nouvelle gouvernance de la formation professionnelle en Région*, CESR de Poitou-Charentes, janvier 2006.

**Collectif**, *Recommandations pour le développement de la validation des acquis de l'expérience*, Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, octobre 2006.

**Collectif**, *Rapport public annuel 2007*, Cour des comptes, février 2007.

**Collectif**, *Avis sur la désaffection des jeunes pour les études scientifiques supérieures*, Haut conseil de la science et de la technologie, avril 2007.

**Collectif**, *L'état de l'école*, ministère de l'Education nationale, n° 17, octobre 2007.

**Collectif**, *Travaux du COE sur la formation professionnelle*, Conseil d'orientation pour l'emploi, 2008.

**Collectif**, *Rapports relatifs à l'orientation, à l'information et au retour à l'emploi*, CESR d'Aquitaine, juin 2008.

**Collectif**, *La formation professionnelle tout au long de la vie*, Cour des comptes, octobre 2008.

**COSTAGLIOLA Elisabeth** (rapporteur), *La découverte professionnelle en milieu scolaire et universitaire*, CESR des Pays de la Loire, octobre 2007

**DOLE Philippe, GUEDJ Jérôme, SAINTIGNON Pierre, VILCHIEN Danielle**, *Evaluation du service rendu par les organismes collecteurs agréés (OPCA, OPACIF & FAF)*, Inspection générale des affaires sociales, mars 2008.

**DORMAGEN Philippe, RIGER Gérard** (rapporteurs), *L'aide aux choix professionnels*, CESR de Bourgogne, 25 septembre 2007.

**DUBOIS Laurence, HENRY Jacques, MARTIN David, MOREAU Chantal, POURCHER Gilles**, *PRDF, entre ardente obligation et mission impossible*, Institut national des études territoriales, juin 2007.

**FERRACCI Pierre**, *Groupe multipartite sur la formation professionnelle : synthèse des travaux*, ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, juillet 2008.

**GALLET Dominique, MICHON Jean-François** (rapporteurs), *L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Bourgogne*, CESR de Bourgogne, 14 décembre 2006.

**GALLO-VILLA Thérèse**, *Pour une dynamique de la Région Centre : l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et la mixité professionnelle*, CESR du Centre, 20 juin 2003.

**GIRET Jean-François, LOPEZ Alberto, ROSE José**, *Des formations pour quels emplois ?*, La Découverte-CEREQ, octobre 2005.

**HAMON Jean, PENNORS Jo** (rapporteurs), *Perspective de l'emploi et du travail en Bretagne pour une volonté anticipatrice*, CESR de Bretagne, 2005.

**LAUVERGEAT Yves** (rapporteur), *Intérêt en enjeux de l'élévation du niveau de formation initiale de la population en région Centre*, CESR du Centre, mars 2006.

**LE DOUARON Pierre** (sous la direction de), *Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle*, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, octobre 2006.

**MAINAUD Thierry**, *La dépense nationale pour la formation professionnelle continue et l'apprentissage en 2005 : premiers effets de la réforme de 2004*, Direction de l'animation et de la recherche des études et des statistiques, Premières synthèses, n° 45.3, novembre 2007.

**MENDIELA Pierre**, *Entreprises, territoires, emplois*, CESR de Rhône-Alpes, octobre 2007.

**MOREL Jean-Marie** (rapporteur), *Y voir clair pour bien choisir sa voie*, CESR des Pays de la Loire, décembre 2006.

**MUSSET René** (rapporteur), *L'évolution à moyen terme de la carte des formations professionnelles initiales*, CESR du Limousin, mars 2006.

**PERON Michel, SAVIDAN Jean-Yves** (rapporteurs), *Le processus d'orientation des jeunes en Bretagne : enjeux et défis*, CESR de Bretagne, octobre 2006.

**PERRISSOL Pierre-André** (sous la direction de), *Régionalisation de la formation professionnelle*, La Documentation française, 2003.

**SAGLIO Anne**, *Pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne*, CESR de Bretagne, novembre 2004.

**SAGLIO Anne, RICHARD Loïc** (rapporteurs), *Cinquante clés pour l'emploi en Bretagne*, CESR de Bretagne, janvier 2006.

**SEILLIER Bernard** (rapporteur), *Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle*, Sénat, juillet 2007.

**THUILLIER Bernard** (rapporteur), *Pour une harmonisation des politiques de l'emploi et de la formation dans les bassins d'emploi en Picardie*, CESR de Picardie, novembre 2003.

**THUILLIER Bernard**, *Plan régional éducation formation*, CESR de Picardie, septembre 2006.

**TROUSSET Philippe**, *L'orientation tout au long de la vie en Champagne-Ardenne*, CESR de Champagne-Ardenne, 11 juin 2004.

#### Sur l'insertion-exclusion

**CHENAIE Bernard, DUCHAMP DE LAGENESTE Martine** (rapporteurs), *Se mobiliser contre l'exclusion*, CESR du Limousin, juin 2005.

**Collectif**, *Communication relative à l'insertion professionnelle des populations immigrées*, CESR du Languedoc-Roussillon, juin 2003.

**Collectif**, *La lutte contre l'illettrisme : un enjeu régional de développement économique et de cohésion sociale*, CESR du Languedoc-Roussillon, septembre 2004.

**Collectif**, *Le rapport de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale 2005-2006*, Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, 2006.

**Collectif**, *Dossiers formation-insertion*, mars 2007.

**DECISIER Donat** (rapporteur), *Les conditions de la réinsertion socioprofessionnelle des détenus en France*, Conseil économique et social, 2006.

**Collectif**, *Grenelle de l'insertion : rapport général*, La Documentation française, mai 2008.

**DUFOURD GUY**, *Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées*, CESR des Pays de la Loire, mai 2001.

**GENG Françoise** (rapporteur), *« Défense deuxième chance » : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes*, Conseil économique et social, 2006.

**LABBE Philippe, SCHWARTZ Bertrand**, *Rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes*, Les penseurs sociaux, juin 2007.

**LASNIER Marie-Claude** (rapporteur), *L'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap*, Conseil économique et social, 2003.

**GOUSSAULT Alain** (rapporteur), *Quelle insertion professionnelle des personnes exclues et handicapées en Haute-Normandie ?*, CESR de Haute-Normandie, octobre 2001.

**QUADRINI Antoine** (rapporteur), *Anticiper et prévenir l'exclusion en Rhône-Alpes - Quelles causes ? Quels leviers d'action ?*, CESR de Rhône-Alpes, octobre 2007.

**SEILLIER Bernard** (rapporteur), *Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur les politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion*, Sénat, juillet 2008.

## LISTE DES ACRONYMES

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>ACESRF</b>   | Assemblée des conseils économiques et sociaux régionaux de France               |
| <b>AFFS</b>     | Allocation de formation de fin de stage   |
| <b>AFPA</b>     | Association nationale pour la formation professionnelle des adultes             |
| <b>AGECIF</b>   | Association pour la gestion des congés individuels de formation                 |
| <b>AGEFAL</b>   | Association pour la gestion des fonds de l'alternance                           |
| <b>AGEFIPH</b>  | Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés |
| <b>ANI</b>      | Accord national interprofessionnel  |
| <b>ANLCI</b>    | Agence nationale de lutte contre l'illettrisme                                  |
| <b>ARE</b>      | Allocation de retour à l'emploi   |
| <b>AREF</b>     | Allocation de retour à l'emploi-formation                                       |
| <b>ARF</b>      | Association des régions de France   |
| <b>CARIF</b>    | Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation           |
| <b>CAS</b>      | Centre d'analyse stratégique  |
| <b>CCPRA</b>    | Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage                 |
| <b>CCREFP</b>   | Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle  |
| <b>CEREQ</b>    | Centre d'études et de recherche sur les qualifications                          |
| <b>CESR</b>     | Conseil économique et social régional   |
| <b>CFA</b>      | Centre de formation des apprentis   |
| <b>CIF</b>      | Congé individuel de formation   |
| <b>CISC</b>     | Centre interinstitutionnel de bilan de compétences                              |
| <b>CIVIS</b>    | Contrat d'insertion dans la vie sociale   |
| <b>CNFPTLV</b>  | Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie         |
| <b>COPIRE</b>   | Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi               |
| <b>CPER</b>     | Contrat de projets Etat-Région  |
| <b>CPNAA</b>    | Commission paritaire nationale d'application de l'accord                        |
| <b>CPNE</b>     | Commission paritaire nationale de l'emploi                                      |
| <b>CPNFP</b>    | Comité paritaire national pour la formation professionnelle                     |
| <b>CRFP</b>     | Centre régional de formation professionnelle                                    |
| <b>DIE</b>      | Dépense intérieure d'éducation  |
| <b>DIF</b>      | Droit individuel à la formation   |
| <b>DRTEFP</b>   | Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle  |
| <b>FNE</b>      | Fonds national pour l'emploi  |
| <b>FONGECIF</b> | Fonds pour la gestion du congé individuel de formation                          |
| <b>FSE</b>      | Fonds social européen   |
| <b>FUP</b>      | Fonds unique de péréquation   |
| <b>GPEC</b>     | Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences                           |
| <b>GTP</b>      | Groupe technique paritaire  |
| <b>ML-PAIO</b>  | Mission locale et permanence d'accueil, d'information et d'orientation          |
| <b>OCTA</b>     | Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage                                 |
| <b>OPACIF</b>   | Organisme paritaire de gestion du congé individuel de formation                 |
| <b>OPCA</b>     | Organisme paritaire collecteur agréé  |
| <b>OREF</b>     | Observatoire régional emploi formation  |
| <b>PAIO</b>     | Permanence d'accueil, d'information et d'orientation                            |
| <b>PARE</b>     | Programme d'aide au retour à l'emploi   |
| <b>PIB</b>      | Produit intérieur brut  |

|               |  |
|---------------|--|
| <b>PLIE</b>   | Plan local d'insertion par l'économie  |
| <b>PME</b>    | Petites et moyennes entreprises  |
| <b>PRC</b>    | Point relais conseil   |
| <b>PRDF</b>   | Plan régional de développement des formations professionnelles                     |
| <b>PRDFPJ</b> | Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes          |
| <b>RMA</b>    | Revenu minimum d'activité  |
| <b>RMI</b>    | Revenu minimum d'insertion   |
| <b>SAE</b>    | Stage d'accès à l'emploi   |
| <b>SIFE</b>   | Stage d'insertion et de formation à l'emploi                                       |
| <b>SPE</b>    | Service public de l'emploi   |
| <b>SPER</b>   | Service public régional de l'emploi  |
| <b>TPE</b>    | Très petites entreprises   |
| <b>UNEDIC</b> | Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce |
| <b>VAE</b>    | Validation des acquis de l'expérience  |

