Bourgogne
Conseil régional

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles

CPRDF / RÉGION BOURGOGNE 2011-2015

www.cr-bourgogne.fr

SOMMAIRE

Introduction
Contexte et méthode d'élaboration du CPRDF 2011-2015 ..... Page 3

1re partie
État des lieux, enjeux et orientations de la formation professionnelle en région Bourgogne

État des lieux ..... Page 5
Enjeux ..... Page 17
Orientations ..... Page 21

2e partie
Fiches-actions

Fiche action orientation I
conjuguer demande économique et demande sociale émanant des territoires, dans une perspective de développement durable ..... Page 30

Fiche action orientation II
améliorer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information, et d'orientation ..... Page 36

Fiche action orientation III
rechercher la cohérence entre les voies de formation ..... Page 42

3.I La formation professionnelle initiale ..... Page 43
3.II La formation professionnelle continue ..... Page 51
3.III Les mesures destinées à favoriser l'inscription dans une démarche de formation tout au long de la vie 56

3e partie
Modalités de mise en œuvre, de pilotage et d'évaluation du CPRDF 2011-2015 ..... Page 69

Index des fiches actions ..... Page 77

Introduction

Contexte et méthode d'élaboration du CPRDF 2011-2015

Le premier PRDF (Plan Régional de Développement des Formations) de la Région Bourgogne a été adopté le 17 décembre 2004 et a couvert l'intégralité du mandat des élus jusqu'en 2010. La loi relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, votée le 24 novembre 2009, a engagé une modification : le PRDF devient un CPRDF ou Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle.

Le CPRDF a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation.

- Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale.
- Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.
- Il détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi.
- Enfin, il porte sur l'ensemble du territoire régional.

Le CPRDF en région Bourgogne s'inscrit dans la pleine continuité du PRDF 2004-2010 et souhaite capitaliser les acquis de cette période. Il illustre la volonté des partenaires de travailler en étroite collaboration, de poursuivre leurs efforts pour faire évoluer les dispositifs de formation et de créer les conditions favorables à la concertation.

La méthode d'élaboration adoptée.

Ce que dit la loi : « Le Contrat de Plan régional est élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle / CCREFP, sur la base des documents d'orientation présentés par le président du Conseil Régional, le représentant de l'État en région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés. Le Comité procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, l'institution mentionnée à l'article L5312-1 du code du travail et des représentants d'organismes de formation professionnelle, notamment l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adules (AFPA) en sa qualité de membre du Conseil national de l'Emploi ».

Le présent CPRDF de la région Bourgogne pour la période 2011-2015 est la résultante de :

- travaux de groupes de travail, composés de représentants des partenaires sociaux, des services de l'État (notamment les autorités académiques), de l'université de Bourgogne et des services du Conseil régional,
- des collaborations régulières entre État (Conseil Régional de Bourgogne) branches professionnelles – partenaires sociaux, nouées dans le cadre des C.O.T. et des CAPéCO.

Il intègre également l'avis émis par le CESER en date du 6 mai 2011.

Il s'appuie également :

- sur l'ensemble des travaux conduits avec les acteurs bourguignons depuis 2004, pour l'amélioration de la qualité de la formation en Bourgogne (C2R, PRIM', plan de développement de la F.O.A.D., Institut Jacotot…),
- sur les rencontres annuelles entre autorités académiques et Conseil régional de Bourgogne pour l'amélioration des cartes des formations professionnelles initiales,
- sur la réflexion qui a conduit à l'élaboration de l'accord cadre AIO.

1re partie

État des lieux, enjeux et orientations de la formation professionnelle en région Bourgogne

État des lieux en région Bourgogne.

La Bourgogne est une région industrielle qui a été durement touchée par la crise.

Depuis la fin du 1er semestre 2009, quelques signes encourageants semblent annoncer une lente reprise. La très faible croissance de l'emploi observée est principalement due au redressement de l'activité intérimaire et de l'activité tertiaire.
Au cours de l'année 2010, l'effectif salarié privé s'est accru d'environ 350 personnes (source URSSAF) malgré la poursuite du repli des emplois permanents[1] dans l'industrie (-3 000) et la construction (-900). Si les pertes d'emplois permanents se poursuivent, plus rapidement encore qu'au niveau national, on constate un léger mieux dans le commerce en fin d'année et une reprise plutôt soutenue dans les activités de service (+4 550 emplois).
Les fluctuations mensuelles importantes qui marquent actuellement la progression de l'intérim dans les entreprises traduisent, tout à la fois, la volonté d'accroître la flexibilité externe et le besoin de temporiser en attendant une progression plus nette qui faciliterait une visibilité à moyen terme. Il est attendu que le redémarrage des embauches de permanents n'intervienne qu'ultérieurement, afin de répondre aux nécessités d'une reprise plus marquée des principales activités économiques de la région.

Une phase de désindustrialisation qui se poursuit et une croissance de l'activité tertiaire.
Ainsi, la métallurgie ne compte plus que 18 600 emplois après une chute de 19 % de ses effectifs entre 2000 et 2009. La fabrication de produits en caoutchouc et en matières plastiques recule de 15 % pour un effectif actuel de 12 500 salariés. Celle d'équipements électriques a diminué ses effectifs d'un quart (- 26 %) pour se stabiliser à 6 400 emplois.
Au total, l'industrie bourguignonne a perdu plus d'un cinquième de ses effectifs depuis 2000 (26 700 emplois) malgré la résistance de quelques rares secteurs. L'agroalimentaire subit une baisse comparativement limitée de 7 %, le secteur de la gestion des eaux, déchets, dépollution est le seul à profiter d'une forte croissance de +19 % mais demeure encore quantitativement modeste (3 600 emplois en 2009).
Comme dans bon nombre de régions, l'emploi régional profite du développement de quelques activités tertiaires. L'hébergement médico-social et la santé-action sociale progressent de 47 %, dynamisés notamment par l'essor de l'aide à domicile (5 200 emplois créés sur la période). Le secteur des arts, spectacles et activités récréatives, qui compte 4 500 salariés en 2009, constitue également une source de créations d'emplois avec une progression de + 30 %. Cependant, une étude approfondie du secteur du spectacle vivant réalisée en 2007 en Bourgogne montre effectivement un nombre croissant de professionnels, mais qui travaillent de manière de plus en plus fragmentée pour des durées cumulées d'emploi dont la moyenne décline progressivement.

La région comptait :
- en 2009 (source Pôle Emploi) : 97 714 emplois dans le secteur industriel et 246 249 dans le secteur tertiaire,
- 97 423 demandeurs d'emploi de catégories A, B et C (février 2011) : un chiffre élevé qui marque l'impact de la crise économique.

1 Emploi hors intérim

Face à cette crise économique, les entreprises bourguignonnes n'ont pas toutes eu la même attitude. Durant cette période, certaines ont utilisé la formation professionnelle ou les mesures de chômage partiel. Sur la période de juin 2008 à juin 2009, 750 établissements bourguignons ont déposé une demande de chômage partiel concernant 23 500 salariés. Le département de la Saône-et-Loire a été le plus demandeur puisque 45 % des salariés visés étaient localisés dans ce département.

Le recul de l'emploi, souvent évoqué en ce qui concerne le tissu industriel régional, résulte de la conjonction de divers mouvements. Les lourdes pertes générées par la crise récente se sont d'abord ajoutées au lent processus d'externalisation des activités « supports » (transport, maintenance, surveillance, ingénierie...). Depuis quelques années, la recherche d'une flexibilité externe plus importante se traduit, dans le secteur secondaire, par une réelle érosion des effectifs permanents et un recours sans cesse croissant à une main-d'œuvre de plus en plus nombreuse devenue « variable d'ajustement » aux fluctuations économiques.

Les seniors particulièrement fragilisés.
Après une première année de crise particulièrement violente, marquée par l'effondrement de la production industrielle, la chute de l'intérim, puis le repli de la construction et du commerce, les difficultés conjoncturelles perdurent et la sortie de crise s'effectue « à petits pas ».

Fin février 2011, les catégories A, B et C représentent ensemble 97 423 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Après la légère baisse enregistrée en janvier, l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi demeure stable en février (mais en hausse de +4,3 % par rapport au chiffre de février 2010). Compte tenu de la durée et de l'ampleur de la crise, l'activité économique peine à redémarrer. Les licenciements et les suppressions de postes se poursuivent, mais à un rythme plus ralenti, dans la plupart des secteurs industriels. L'emploi permanent recule encore, le surplus d'activité étant assuré par le recrutement d'intérimaires.
Sur les douze mois de l'année 2010, neuf ont enregistré une hausse du chômage, la plus forte observée fut pour le mois de novembre.

Dans ce contexte fragile, le fonctionnement du marché du travail demeure très perturbé. Les hommes ont payé le plus lourd tribut à la crise, jeunes en tête (+ 71 % entre juin 2008 et juin 2009 contre + 28 % pour les jeunes filles[2]). La reprise de l'intérim a pesé favorablement sur la demande masculine, et prioritairement sur celle des moins de 25 ans (- 11,8 % contre - 2 % chez les jeunes filles entre février 2010 et février 2011[3]). Il n'en est pas de même chez les seniors. Leur nombre s'est fortement accru sur un an : + 14,2 % par rapport à février 2010. C'est presque trois fois plus que l'ensemble de la demande de cat. A+B+C. Les plus de 50 ans s'inscrivent en nombre à Pôle emploi, mais accèdent très difficilement au marché du travail.
Divers éléments accentuent leurs difficultés. Encouragée pendant de nombreuses années, la sortie des seniors du marché du travail est à présent freinée. Le recul programmé de l'âge de la retraite, la possibilité du cumul retraite-salaire à compter du 1er janvier 2009, la suppression progressive des avantages des chômeurs les plus âgés (dispense de recherche d'emploi, dispositif de préretraite) visent à maintenir sur le marché du travail, et donc à réinsérer le plus rapidement possible, les plus de 50 ans dans l'emploi. L'obligation de rehausser un taux d'activité jugé beaucoup trop faible par rapport aux partenaires européens va dans le même sens. L'objectif à moyen terme est d'atteindre un taux d'activité de 50 % chez les seniors.

La vigueur de la crise et sa durée menacent d'exclusion une part croissante (environ 20 %) des demandeurs d'emploi (A+B+C). Leur nombre a progressé de façon exponentielle depuis le début de la crise et cette dégradation persiste : + 25 % sur un an. Désormais ce sont près de 40 % des demandeurs de ces trois catégories qui sont inscrits depuis un an et plus à Pôle emploi.

2 *Évolution calculée sur la catégorie A.*
3 *Évolution calculée sur les catégories A, B et C.*

Des spécificités territoriales à prendre en compte.

La Bourgogne est constituée majoritairement de territoires ruraux et agricoles, souvent structurés par l'emploi industriel. Si l'on examine les 16 zones d'emploi en fonction de leur taux de croissance de l'emploi salarié (source URSSAF) entre 2000 et 2010, quatre profils de territoires peuvent être distingués :

Les territoires en forte décroissance.

Zones d'emploi	Evolution Emploi 2000-2010 Source URSAFF	Evolution annuelle moyenne population 1999-2008	Part de l'emploi industriel 2010
Auxerre	-6 %	+0,2 %	24 %
Chatillon	- 9 %	- 0,7 %	26 %
Nevers	- 13 %	- 0,3 %	22%
Sens	- 6 %	+0,7 %	28 %
Bourgogne	-1,38 %	+ 0,2 %	24 %

Les territoires en croissance modérée.

Zones d'emploi	Evolution Emploi 2000-2010 Source URSAFF	Evolution annuelle moyenne population 1999-2008	Part de l'emploi industriel 2010
Creusot-Montceau	- 4 %	-0,6 %	37 %
Charolais	- 4 %	- 0,2 %	32 %
Chalon sur Saône	- 3 %	+0,5 %	27%
Cosne-Clamecy	- 2 %	0 %	24 %
Bourgogne	-1,38 %	+ 0,2 %	24 %

Les territoires proches de la stabilité.

Zones d'emploi	Evolution Emploi 2000-2010 Source URSAFF	Evolution annuelle moyenne population 1999-2008	Part de l'emploi industriel 2010
Montbard	+4 %	-0,2 %	43 %
Dijon	+3 %	+0,4 %	18 %
Avallon	+2%	-0,1 %	21%
Autun	- 1 %	-0,6 %	21 %
Morvan	-1 %	-0,2%	10 %
Bourgogne	-1,38 %	+ 0,2 %	24 %

Les territoires à forte croissance de l'emploi.

Zones d'emploi	Evolution Emploi 2000-2010 Source URSAFF	Evolution annuelle moyenne population 1999-2008	Part de l'emploi industriel 2010
Beaune	+6 %	+0,3 %	21 %
Mâcon	+7 %	+0,6 %	19 %
Louhans	+8 %	+1,1 %	35%
Bourgogne	-1,38 %	+ 0,2 %	24 %

Les évolutions de l'emploi salarié observées au cours de la décennie ne caractérisent aucun profil type parmi les 16 zones d'emploi de Bourgogne. Certains territoires ruraux à forte empreinte industrielle se sont développés (Montbard, Louhans), alors que globalement le tissu productif continue de perdre des emplois. À l'inverse, des territoires plus tertiaires comme Dijon, Autun ou Auxerre ont enregistré un repli de l'emploi salarié alors même que les activités de commerce et de services continuent à se développer dans la Région. L'analyse des différents paramètres pris en compte pour expliquer les déterminants du développement économique des territoires (degré de spécialisation industrielle, volume et niveau de qualification de la population active disponible, poids de l'emploi industriel et tertiaire...) ne confirme que très partiellement les cohérences enregistrées au cours des années précédentes. En rupture par rapport aux observations plutôt stables effectuées jusqu'au milieu des années 90, les constats les plus récents semblent ainsi confirmer de profonds changements dans les facteurs de croissance de l'emploi salarié.

La formation professionnelle.

L'appareil de formation en région Bourgogne accorde une place privilégiée à l'enseignement professionnel.
En Bourgogne, la part des diplômes professionnels est plus élevée que la moyenne nationale pour tous les niveaux excepté le niveau II (bac+3). La Bourgogne fait partie des 4 régions enregistrant la plus faible part d'étudiants inscrits en licence professionnelle dans l'ensemble des licences.

La V.A.E. : une nouvelle voie d'accès aux certifications professionnelles.
La mise en place de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 ouvre la possibilité d'obtenir, uniquement sur la base de l'expérience, les mêmes certifications que celles attribuées à l'issue d'une formation. Comme en 2008, la V.A.E. est largement utilisée dans les spécialités de formation des services aux personnes (C.A.P. petite enfance, diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale...) : sur 800 validations totales en 2009 (650 en 2008), plus de la moitié l'ont été dans ce domaine de formation.

La demande sociale : une donnée difficilement mesurable.
La demande sociale (demande de formation des individus) est très difficile à appréhender. Les vœux des élèves peuvent être un des moyens de mesurer cette demande en ce qui concerne la formation initiale. Pour autant, leur choix final est conditionné par l'offre de formation présente sur le territoire. Il est également influencé par la conjonction de facteurs multiples qui apportent un biais au « vrai choix » de l'individu :
- influence des parents, des professeurs, des conseillers d'orientation
- origine sociale
- représentations des métiers...

L'analyse des vœux permet néanmoins d'identifier des formations particulièrement attractives. Au niveau des C.A.P., ce sont les C.A.P. tertiaires qui attirent le plus : en particulier, les C.A.P. coiffure et esthétique enregistrent des taux d'attractivité[4] très élevés (respectivement 5,4 et 3,6).
Au niveau des bacs professionnels, le taux d'attractivité global (1,3) est identique en production et dans les services. Trois bacs pros enregistrent des taux d'attractivité supérieurs à 3 : prévention-sécurité (8,2), travaux publics (3,6), boulangerie-pâtisserie (3,2).
D'autres formations, en revanche, n'attirent que très peu d'élèves. Il s'agit très souvent de formations industrielles. En effet, parmi les 13 formations (C.A.P. ou bac pro) qui enregistrent des taux d'attractivité inférieurs à 0,5, seules deux formations concernent le domaine tertiaire : le bac pro hygiène-environnement et le C.A.P. vendeur-magasinier. Les bacs pros les moins demandés sont : technicien d'usinage, technicien outilleur et pilotage de systèmes de production automatisée, avec des taux d'attractivité inférieurs à 0,4.

Les jeunes en Bourgogne.

Une entrée de plus en plus tardive dans la vie active.
La population « jeunes » observée en 2011 se distingue des générations de ses parents et grands-parents par des difficultés plus grandes à s'insérer rapidement dans la vie active.

Entre 1985 et 1995, le niveau de formation et la durée des études ont fortement augmenté, ainsi que le délai d'accès au premier emploi. Aujourd'hui, dans un contexte de chômage massif, ce double constat d'un niveau d'études élevé et de difficultés d'insertion a permis à certains sociologues de dénoncer une « inflation

4 Rapport entre le nombre de vœux n°1 émis et le nombre de places offertes. Plus le taux d'attractivité est élevé, plus la formation est attractive.
5 Voir Marie Duru-Bellat, L'inflation scolaire. Les désillusions de la méritocratie. Éditions du Seuil et la République des Idées, 2006.

scolaire[5] » à la fois inutile et injuste. Cependant, la région Bourgogne ne semble pas être l'une des régions les plus affectées par ce phénomène. En effet, le taux de scolarisation des 20-24 ans reste en Bourgogne inférieur à celui constaté au niveau national (28 % contre 33 %).
Ces difficultés d'insertion ont des conséquences sociales importantes, puisque l'accès à un emploi stable conditionne l'autonomie, la capacité à se loger et la construction d'un foyer. En somme, c'est l'entrée dans la vie adulte tout entière qui est de plus en plus retardée.

La Bourgogne n'échappe pas à ces difficultés, et connaît un haut niveau de chômage chez les jeunes adultes : fin 2010, les jeunes de moins de 26 ans représentent 23 % des demandeurs d'emploi. Cette proportion se maintient depuis une dizaine d'années, au-delà de la moyenne nationale. En moyenne, les jeunes demandeurs d'emploi sont plus diplômés que leurs aînés : 41 % des jeunes ont un niveau de diplôme supérieur ou égal au bac, contre 33 % pour les plus de 26 ans.

Quels emplois pour les jeunes ?
La majorité des jeunes adultes exerce dans un nombre relativement restreint de métiers. À titre d'exemple, en Bourgogne, 50 % des jeunes de moins de 30 ans exercent dans seulement 18 familles professionnelles sur les 87 existantes.
Parmi celles-ci, on peut distinguer les professions ouvertes aux jeunes peu qualifiés, pour lesquelles la possession d'un diplôme n'est pas nécessaire et/ou la spécialité de formation importe peu :
- les ouvriers non qualifiés du bâtiment,
- les ouvriers non qualifiés de l'industrie (mécanique, manutention, métallurgie),
- les vendeurs et employés de libre service,
- les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration,
- les fonctionnaires de l'armée ou de la police.

À l'opposé, les jeunes sont nombreux dans les métiers pour lesquels le lien emploi – formation est fort, car l'exercice du métier nécessite une formation spécifique. C'est le cas de :
- certains métiers liés à l'artisanat : les bouchers-charcutiers, boulangers, les coiffeurs et esthéticiens, les cuisiniers,
- certains métiers plus qualifiés : les techniciens et cadres de l'agriculture et les techniciens de l'informatique,
- professions réglementées, en particulier les professions paramédicales,
- ouvriers qualifiés de la réparation automobile.

Enfin, un professionnel de l'action culturelle et sportive sur deux est un jeune de moins de 30 ans. Au total, près de 4 000 jeunes exercent ce métier en Bourgogne.

Certains métiers sont peu ouverts aux jeunes adultes et comptent moins d'un jeune de moins de 30 ans pour 10 actifs. Ce sont naturellement, d'une part, les emplois de cadres et de dirigeants d'entreprises. Ce sont aussi les métiers d'assistantes maternelles et d'employés de maison.

Des départs massifs[6].
Les départs de la région sont nombreux après le baccalauréat : la part des jeunes qui ne résident plus en Bourgogne trois ans après la fin de leurs études secondaires est de 20 %, contre 12 % en moyenne pour les autres régions. Ce taux place la Bourgogne en deuxième position des régions les plus touchées par les départs de jeunes formés, juste derrière le Limousin. Par ailleurs, les échanges entre la Bourgogne et les autres régions sont importants pour ceux qui poursuivent des études supérieures. En 2008, 16,7 % des bacheliers inscrits dans un cursus universitaire en Bourgogne venaient d'une autre région. Dans le même temps, 26 % des bacheliers bourguignons sont partis poursuivre leurs études universitaires dans d'autres régions et notamment pour des études en I.U.T. Cette part a tendance à augmenter depuis une quinzaine d'années.

6 Source : Cereq.

Enfin, la part des jeunes qui ne résident plus en Bourgogne 3 ans après leurs études supérieures est de 38 %. C'est donc presque 4 jeunes sur 10 qui ne souhaitent ou ne réussissent pas à s'insérer sur le marché du travail bourguignon après leur cursus universitaire. Ce taux est de 6 points supérieur à la moyenne nationale. Il s'est pourtant considérablement réduit depuis 2001, date où il dépassait les 44 %. La Bourgogne se place ainsi en neuvième position des régions les plus touchées par ces départs, mais loin derrière des régions comme Poitou-Charentes ou Limousin, qui affichent pour leur part des taux supérieurs à 50 %.

Il est ainsi observé en cinq ans, de 2001 à 2006, la perte de 11 400 jeunes de 20 à 29 ans (actifs ou non), au profit de toutes les régions limitrophes (à l'exception de Franche-Comté et Champagne-Ardenne). Plus de 7 800 d'entre eux ont choisi Rhône-Alpes ou l'Île-de-France, régions reconnues pour leur dynamisme économique, leur fort développement de la culture et leur offre de formations supérieures très large. Les raisons de ces départs se trouvent donc à la fois dans la recherche de formation après le baccalauréat et d'emploi après des études supérieures.

Des disparités territoriales.
La population âgée de 20 à 29 ans représente environ 11 % de la population bourguignonne. En raison de l'offre de formation universitaire et des emplois offerts, cette proportion atteint 15 % dans la zone d'emploi de Dijon. Elle se situe entre 8 % et 9 % dans les territoires les plus ruraux : Autun, Châtillon-sur-Seine, Cosne-Cours-sur-Loire, Decize, Le Charolais, Louhans, Montbard.

Les jeunes Bourguignons ne sont pas majoritairement ruraux : la zone d'emploi de Dijon rassemble 31 % des jeunes Bourguignons, et la grande majorité des jeunes réside dans des territoires à dominante urbaine. Au total, moins de 20 % des jeunes Bourguignons ou Bourguignonnes résident dans un territoire à dominante rurale.

L'alternance.

Un taux de recours très élevé à l'apprentissage et proche de la moyenne nationale pour les contrats de professionnalisation.
La Bourgogne est une région qui a fortement développé la formation par la voie de l'apprentissage. Le poids des apprentis parmi les 16-25 ans s'élève à 6,4 % en 2008, contre 5,1 % au niveau national.

Avec la région Centre, la Bourgogne se place ainsi au quatrième rang de l'ensemble des régions, derrière la Franche-Comté, les Pays-de-Loire et Poitou-Charentes.

Concernant les contrats de professionnalisation jeunes, le taux de recours bourguignon (1,5 % en 2007) est assez proche du niveau national (1,8 %).

Une baisse des effectifs en alternance pendant la crise économique.
Pour l'année scolaire 2009-2010, on recense 11 654 apprentis, soit 28 % des formés en voie initiale. Cet effectif est globalement en baisse par rapport à l'année 2008-2009 (-4 %). Plus précisément, on constate une forte baisse des effectifs en niveau V et une hausse en niveau IV, conséquence directe de la mise en place du bac pro 3 ans.

À l'inverse, les données relatives au dernier trimestre 2010 confirment une reprise sensible des contrats de professionnalisation (+ 10,2 %). Un peu plus de 3 000 contrats ont été enregistrés au cours de l'année, soit 300 de plus qu'en 2009. Sans atteindre le niveau d'avant la crise (3 400), ce résultat apparaît encourageant dans un contexte économique encore très déprimé. De manière continue depuis trois ans, près des deux tiers des contrats concernent des formations de niveaux IV et plus, conformément aux observations réalisées au plan national.

Une mobilisation des contrats en alternance hétérogène sur le territoire bourguignon.
Les deux contrats en alternance mobilisables par les entreprises : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation, sont en premier lieu des contrats de travail. Leur mobilisation dépend donc fortement du tissu économique des entreprises et de leur santé. La diversité des territoires bourguignons sur ce plan ainsi que l'offre de formation expliquent en partie des taux de mobilisation par zone d'emploi très inégaux. Pour l'apprentissage, les taux de mobilisation des entreprises nivernaises et de celles implantées dans les zones du Creusot et de Montceau-les-Mines sont assez faibles. Pour les contrats de professionnalisation, la faible mobilisation s'étend également au nord de la Côte-d'Or et à l'ouest de la Saône-et-Loire (zones d'emploi d'Autun et du Charolais).

La formation professionnelle initiale.

Des taux d'accès élevés pour les niveaux IV et V, mais des sorties sans qualification nombreuses.
Le taux de scolarisation des jeunes Bourguignons de 16 à 19 ans s'établit à 83 % en 2007 (Source : Base Centrale de Pilotage du ministère de l'Éducation Nationale et estimations de population de l'Insee), et est légèrement inférieur au niveau national. En revanche, pour les jeunes Bourguignons de 20 à 24 ans, 28 % sont scolarisés, contre 33 % au niveau France. Les Bourguignons sont donc moins nombreux à poursuivre des études longues.
Cet écart important entre l'académie de Dijon et la moyenne française s'explique par la position géographique de la Bourgogne, qui se situe entre deux des cinq académies à forte tradition universitaire attirant certains jeunes Bourguignons.
Malgré une diminution observée depuis 2002, le taux de sortants sans qualification en Bourgogne reste supérieur à celui observé au niveau national (5,8 %) et s'établit en 2007 à 7 %.

Une stabilité du nombre de formés aux diplômes professionnels qui masque certaines disparités.
Globalement, entre les années scolaires 2008-2009 et 2009-2010, le nombre d'élèves en formation initiale s'établit aux alentours de 42 000. Cependant, cette apparente stabilité masque des évolutions contrastées. Les effectifs d'élèves en formation post-bac sont en hausse de 4 %, alors que ceux en formation de niveaux bac et inférieur connaissent une baisse de 3 %.

Effectifs d'élèves, apprentis et étudiants en formation professionnelle.

	2009-2010	2008-2009	Evolution
Effectifs totaux	*41 778*	*42 207*	*-1,0%*
en second cycle professionnel (CAP/BEP, Bac Pro) dont :	*29 105*	*30 020*	*-3,0%*
Statut scolaire Education nationale	15 702	15 899	-1,2%
Statut scolaire DRAAF	3 379	3 621	-6,7%
Apprentissage	10 024	10 500	-4,5%
- en post bac (BTS, CPGE, DUT, Licences Pro) dont :	*12 673*	*12 187*	*4,0%*
Statut scolaire Education nationale	6 743	6 346	6,3%
Statut scolaire DRAAF	687	671	2,4%
Apprentissage	1 630	1 637	-0,4%
Statut universitaire (DUT, Licences Pro)	3 613	3 533	2,3%

nc : non communiqué

Les formés* en formations sanitaires et sociales (enquête école 2008).

Effectif total :	*5 473*
en second cycle professionnel	1 358
en post bac	4 115

* Les formés peuvent avoir différents statuts : élèves ou étudiants de la formation initiale, demandeurs d'emploi en formation continue...

Spécialités de formation : des spécificités variables avec le statut.

- **Apprentissage :** ce sont les spécialités du « génie civil et de la construction » (près de 16 % des élèves en apprentissage) et celles en lien avec « l'agroalimentaire, l'alimentation et la cuisine » (14 %) qui comptabilisent le plus de jeunes apprentis.
- **Statut scolaire :** ce sont les spécialités des « échanges, comptabilité, gestion, finances, banque, assurance, ressources humaines » et celles du « sanitaire et social » qui dominent (31 % des formés).
- **Statut universitaire :** ce sont « la communication et l'information » ainsi que « les échanges, comptabilité, gestion, finances, banque, assurance, ressources humaines » qui regroupent le plus de formés (34 %).

Les spécialités de formation de l'agriculture sont également bien représentées, ce qui semble coïncider avec la forte présence de l'agriculture dans l'économie régionale. En 2007, les taux d'accès aux diplômes de l'agriculture s'élèvent à 7 % pour les niveaux V et à 4,3 % pour les niveaux IV –contre respectivement 4,1 % et 2,6 % au niveau France.

La formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi.

Un taux d'accès à la formation des chômeurs bourguignons supérieur à la moyenne nationale.
Ces dernières années, en Bourgogne, le taux d'accès des chômeurs à une formation professionnelle a augmenté et il est légèrement supérieur au taux métropolitain. Ces formations profitent davantage aux jeunes chômeurs qu'à leurs aînés. 15 % des chômeurs bourguignons de moins de 26 ans étaient en formation (taux identique à la métropole), contre 8 % pour les chômeurs de plus de 26 ans (7 % en métropole) fin 2007.

Le Conseil Régional : principal financeur de formation pour les demandeurs d'emploi.

	*Nombre de bénéficiaires**
Conseil régional	10 831
Programme régional - campagne juillet 2008 à juin 2009	7 111
Programme régional d'activité de l'AFPA - 2009	3 183
Chèques formation - 2009	537
Pôle emploi	2 249
Formations conventionnées - 2009	1 019
Actions de formation préalable au recrutement - AFPR - 2009	1 230
DRJSCS/CREPS pour la préparation d'une formation « Sport et animation »** - année 2008-2009	118

* Pour les formations Sport et animation, les formés peuvent être des demandeurs d'emploi ou des personnes sans emploi

** Les formations de DU ne sont pas comptabilisées, les autres formés universitaires aux formations « Sport et animation » sont comptabilisés en formation initiale.

En 2009 (campagne de juillet 2008 à juin 2009, pour le Programme régional), environ 11 000 demandeurs d'emploi ont suivi une formation professionnelle financée par le Conseil Régional. De plus, 2 249 demandeurs d'emploi ont obtenu un financement de Pôle emploi par le biais d'une formation conventionnée ou d'une action de formation préalable au recrutement. Par ailleurs, 224 demandeurs d'emploi ou personnes sans emploi ont suivi une formation professionnelle liée au sport et à l'animation. Environ la moitié d'entre eux ont bénéficié d'une aide D.R.J.S.C.S. / CREPS ; les autres n'ont pas obtenu d'aide.

Dans le cadre du Programme régional, les formations du type dispositif permanent d'auto-formation accompagnée (acquisition de savoirs de base), les actions d'orientation professionnelle (redéfinition du projet professionnel) et le dispositif individualisé permanent (formation tertiaire) comptabilisent à eux seuls plus de 50 % des demandeurs d'emploi formés.

Parmi les actions de formations qualifiantes, ce sont celles du « transport, manutention, magasinage », du « sanitaire et social », et de l'« agriculture, pêche, forêt et espaces verts » qui regroupent le plus de formés (environ 50 %).

La formation professionnelle continue des salariés.

Le recul des formations de salariés d'entreprise s'accentue en 2008.
Près de 66 000 salariés de la région, travaillant dans des établissements de 10 salariés et plus ayant leur siège social en Bourgogne, ont bénéficié d'une formation professionnelle continue au cours de l'année 2008, confirmant la baisse des deux années précédentes. Rapporté au volume total des heures de stage, ce résultat indique une moyenne de 27 heures de formation par salarié. Alors qu'elles représentent plus de 45 % de l'emploi salarié privé, les femmes comptent moins de 40 % des bénéficiaires de formation, avec des différences assez marquées selon les catégories socioprofessionnelles.

Les femmes sous-représentées parmi les stagiaires.

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres	Ensemble
Part des femmes en formation	29 %	67 %	40 %	30 %	40 %
Part des femmes dans l'emploi	20 %	79 %	51 %	38 %	50 %

La structure sectorielle des tissus économiques départementaux détermine la nature et les modalités de formation, et se traduit par des écarts importants en termes de dépenses de rémunération (entre 259 €/salarié dans l'Yonne à 404 €/salarié en Côte d'Or).
Les salariés des grands établissements prédominent parmi l'ensemble des stagiaires. Ceux qui appartiennent à des unités de plus de 250 salariés sont majoritaires (52 %) alors qu'ils ne représentent que 17 % des emplois de la région. À l'opposé, les salariés des établissements de moins de 50 salariés (58 % de l'emploi régional) ne pèsent que 15 % du total des formés en 2008.

Les employés du tertiaire peu touchés par la formation continue.

	Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres	Ensemble
Part de la catégorie professionnelle parmi les formés	37 %	21 %	24 %	18 %	100 %
Part de la catégorie professionnelle dans l'emploi	27 %	32 %	27 %	14 %	100 %

Quels que soient la taille des établissements et le secteur d'activité considérés, maîtrise et encadrement demeurent les publics "cibles" des formations les plus longues, les ouvriers apparaissant, à l'inverse, plutôt concernés par des formations de courte durée.
Les durées de stage sont, dans l'ensemble, nettement plus longues dans les activités tertiaires (informatique, services liés au tourisme, traitement des déchets), mais quelques grandes activités productives développent leur effort de formation soit à travers un nombre croissant de stagiaires (I.A.A., métallurgie, fabrication de matériel de transport), soit par un allongement des durées de stage (industrie du cuir, fabrication d'équipements électriques).

Par ailleurs, en 2007, environ 4 salariés sur 1000 du secteur privé ont bénéficié d'un CIF. Ce taux est supérieur au niveau France, qui s'établit à 2.6 ‰.

Du développement durable à la croissance verte.

Un contexte réglementaire dynamique.
Le 2e volet de la Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD), fixant neuf défis stratégiques à relever pour aller vers une économie verte et équitable, d'une part ; et les lois Grenelle 1 et 2, articulées autour de six grands chantiers, d'autre part, concrétisent l'engagement de la France dans une dynamique de développement durable.
Dans ce contexte, de fortes mutations sur la consommation, les secteurs, les emplois, les métiers et les compétences sont à attendre : on parle de croissance verte.
En Bourgogne, les travaux préparatoires au Schéma Régional Climat-Air-Énergie (S.R.C.A.E.) ont été lancés dès le début de l'année 2010. La Bourgogne s'inscrit ainsi comme une des premières régions à décliner le Grenelle de l'environnement au niveau territorial.

Vers un changement structurel de la demande économique.
Les acteurs, tant privés que publics, sont de mieux en mieux informés (via Bourgogne Bâtiment Durable par exemple) et sensibilisés aux problématiques de développement durable. Ils font émerger un mode de consommation durable, modifiant ainsi sensiblement la demande. Les mutations de certains secteurs, déjà amorcées, sont amenées à se poursuivre.

Le B.T.P. doit répondre à une demande croissante en rénovation thermique pour les bâtiments anciens et en construction de bâtiments basse consommation (B.B.C.), demande que va renforcer l'application de la R.T. 2012.

Le transport de marchandises doit pouvoir relever les enjeux de la lutte contre les gaz à effet de serre et de la maîtrise de la consommation énergétique. Le transport de personnes va devoir évoluer pour contribuer à l'objectif de la mobilité durable (modes de transports moins polluants, intermodalité...).

La filière agriculture et forêt (bois d'œuvre ou bois énergie) est fortement impactée par les nouvelles réglementations : réduction des produits phytosanitaires, conservation et gestion durable des ressources... De plus, ces secteurs d'activité se concentrent essentiellement dans des zones rurales, où ils développent une activité économique qui contribue à dynamiser un tissu local parfois fragile voire menacé de désertification. Dans ce contexte, la filière a commencé à s'adapter à cette nouvelle dynamique, avec le développement des productions labellisées "Bio" par exemple.

Dans une industrie bourguignonne en déclin depuis les années 80, seul le secteur de la gestion des eaux, déchets et dépollution est en croissance avec près de 19 % d'emplois supplémentaires sur la dernière décennie. Pour pouvoir répondre aux objectifs imposés par la loi, cette tendance est amenée à se poursuivre.
Le secteur de l'énergie voit également son activité se transformer : éolien, bois, ou encore photovoltaïque sont des exemples de nouvelles énergies à développer. Le cluster éolien, lancé en juin 2010, regroupe des entreprises bourguignonnes aux activités complémentaires, de la fabrication à la maintenance en passant par le contrôle. Cette grappe d'entreprises pourrait permettre de répondre à une demande croissante en énergie éolienne.

Si quelques rares secteurs industriels (énergies nouvelles, gestion des eaux et déchets) devraient poursuivre leur croissance dans les années à venir, qu'en sera-t-il des industries, déjà touchées par les crises successives, fortement émettrices de CO_2 ?

Quels impacts sur les emplois et les métiers ?
Aujourd'hui, en Bourgogne, 3 500 emplois sont identifiés comme « verts ». Mais la croissance verte va également concerner d'autres professions. L'importance croissante de la production locale, l'évolution de la demande et de l'activité de secteurs-clés dans une dynamique de développement durable ont et auront des conséquences sur les emplois et les métiers qui s'y rattachent, tant en termes de volumes d'emplois que de développement des compétences attendues.

Les emplois de la croissance verte

Emplois	Actifs occupés
Agents de maîtrise et techniciens en production et distribution d'énergie, eau, chauffage	938
Ouvriers non qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	783
Techniciens de l'environnement et du traitement des pollutions	441
Conducteurs de véhicule de ramassage des ordures ménagères	400
Ouvriers qualifiés des autres industries (eau, gaz, énergie, chauffage)	327
Ingénieurs et cadres techniques de l'environnement	193
Agents techniques forestiers, gardes des espaces naturels	166
Ouvriers qualifiés de l'assainissement et du traitement des déchets	165
Ingénieurs et cadres de la production et de la distribution d'énergie, eau	131
Ensemble des métiers « verts »	**3 543**

Source : INSEE – RP 2007

Si peu de nouveaux métiers devraient réellement émerger, il devrait s'agir essentiellement de métiers de l'environnement, par exemple : métiers liés au recyclage de matériaux, au conseil en énergie ou encore en protection de la biodiversité. Les compétences attendues sont alors spécifiques et, dans certains cas, rares. L'offre de formation va devoir évoluer et proposer de nouvelles formations pour s'adapter aux besoins de ces métiers émergents.

Par ailleurs, des métiers existants vont devoir « verdir » : comportements et gestes professionnels doivent s'adapter.
Un premier degré d'évolution des compétences pourrait être du domaine de la sensibilisation voire de l'approche globale. Ici, il s'agit plutôt de faire évoluer les formations existantes en y intégrant la démarche de développement durable. Par exemple, les conducteurs de poids-lourds apprennent à réguler leur conduite pour consommer moins de carburant : l'enjeu est ici tant écologique qu'économique.
Pour aller plus loin, de nouvelles compétences vont être exigées pour répondre à l'application de nouvelles normes et/ou de nouveaux processus de production. À titre d'exemple, le pôle de formation à la Haute Qualité Environnementale (H.Q.E.) pour les métiers du bâtiment de l'Autunois entend répondre, en partie, aux besoins en formation autour de la performance énergétique.

La formation professionnelle, un véritable enjeu.
Le panorama des compétences « vertes » attendues sur le marché du travail entraîne de nouveaux besoins en formation. La problématique de l'adaptation des formations concerne tant la formation continue pour répondre aux besoins à court et moyen termes, que la formation initiale pour assurer, à moyen et long termes, le renouvellement de la main-d'œuvre.
Par ailleurs, pour répondre à cette nouvelle demande, l'enjeu de la formation des formateurs sera primordial.

Même si les premiers pas vers le développement durable sont encourageants, des difficultés d'adaptation sont à prévoir. Et pour que la Bourgogne soit en mesure de relever le défi de la croissance verte, l'offre devra être ajustée à la demande et aux besoins en compétences des différentes filières.

Éclairage spécifique à la région Bourgogne.

Peu de changements significatifs sont observés depuis l'analyse régionale réalisée en 2004 : les grandes évolutions repérées se sont accentuées, et les difficultés que connaît la région ont connu un fort regain avec la crise économique de la fin de la décennie 2000.

La Bourgogne : une région vaste, faiblement peuplée, carrefour de communication national et européen.
La région Bourgogne est un territoire vaste, à la densité très inférieure (51 habitants au km²) à la moyenne française (113 habitants au km²).

Une stabilité et un vieillissement de la population bourguignonne.
La population bourguignonne est aujourd'hui de 1 636 000 habitants (résultats provisoires arrêtés fin 2009). Entre 1999 et 2006, la Bourgogne a enregistré une croissance de son nombre d'habitants mais à un rythme assez faible de + 0,14 % en moyenne par an, soit une croissance 4 fois moins rapide qu'au niveau France (+ 0,67 % en moyenne par an). Cette croissance a principalement bénéficié aux territoires du nord de l'Yonne et de l'est de la Côte-d'Or et de la Saône-et-Loire, et ces tendances devraient s'intensifier d'ici 2030.
Cette évolution de population est principalement due à un solde migratoire globalement positif (davantage d'entrées sur le territoire que de sorties). Néanmoins, une analyse par âge de ces échanges interrégionaux montre des profils assez différents entre les entrants et les sortants : la Bourgogne voit partir beaucoup de jeunes et accueille davantage des personnes plus âgées.

La population bourguignonne est globalement plus âgée qu'en France, ce qui explique un poids des retraités proche de 30 % (contre 25 % en France), et un poids des étudiants et élèves de seulement 7,4 % (contre 8,8 % en France).

Des niveaux de qualification inférieurs au niveau national et un fort décrochage scolaire.
Malgré une élévation des catégories socioprofessionnelles des actifs bourguignons entre 1999 et 2006, les niveaux de qualification et de diplôme restent globalement inférieurs à ceux observés au niveau national. Selon le recteur de l'académie de Dijon, l'autocensure de certains élèves et familles en matière de poursuite d'études pourrait expliquer en partie ce constat. Le taux d'accès à la qualification de niveau V est toutefois meilleur : 98,3 % (contre 94,5 %) tout comme pour le niveau IV : 74,1 % contre 71,8 %.
Cependant, il importe de souligner l'importance, en Bourgogne, de la problématique du décrochage scolaire : l'académie de Dijon connaît un taux de sorties sans qualification –aux niveaux V et IV– supérieur à la moyenne nationale.

Sur l'année 2009-2010, la Bourgogne comptait :
- 29 105 élèves dans les niveaux V et IV professionnels (B.E.P. / C.A.P., bac pro), dont 15 702 lycéens de l'Éducation Nationale, 3 379 lycéens agricoles, et 10 024 apprentis.
- pour l'enseignement supérieur, 12 673 jeunes se répartissent entre les B.T.S. et C.P.G.E. des ministères de l'agriculture et de l'Éducation Nationale, sous statut scolaire (58,6 %) ; l'apprentissage (12,9 %) et le statut universitaire pour les D.U.T. et licences pro (28,5 %).

La Bourgogne reste une région où le poids de l'industrie et de l'agriculture est important, même si on y observe aussi une progression du tertiaire.
L'activité économique est marquée par la présence relativement forte de l'agriculture et de l'industrie. Le secteur tertiaire totalise, quant à lui, environ deux tiers des emplois bourguignons, soit près de 6 points de moins que la moyenne nationale, même s'il augmente en Bourgogne depuis plusieurs années.

Enjeux de la formation professionnelle en région Bourgogne.

La formation professionnelle ne constitue pas, à la différence de l'éducation, une fin en soi. Elle doit être posée comme un facteur de progrès tant individuel que collectif. Il importe donc de ne pas dissocier développement personnel, développement des territoires et développement économique. À cet égard, les enjeux énoncés ci-dessous sont complémentaires et interdépendants.

Du point de vue du citoyen : l'égalité des chances.

La formation tout au long de la vie est un moyen de garantir l'avenir de tous les Bourguignons et Bourguignonnes, et ce, en veillant particulièrement à l'égalité des chances.
Le citoyen doit être au cœur du dispositif de formation professionnelle. Il s'agit, pour chacun d'entre eux, d'être en mesure d'acquérir ou d'améliorer les compétences nécessaires pour conserver ou accéder à un emploi durable répondant à ses aspirations (grâce, par exemple, à la Validation des Acquis de l'Expérience).

Pour cela, il s'agit de permettre à l'offre de formation de doter ses bénéficiaires de la capacité d'actualiser leurs compétences, en leur permettant d'être autonomes dans l'accès aux sources de la connaissance, et d'en maîtriser l'utilisation. Les institutions régionales s'efforcent de garantir l'employabilité de chacun par un égal accès à la formation tout au long de la vie, qui permette d'éviter les ruptures dans le parcours professionnel, et de favoriser la mobilité professionnelle des habitants.

Partant de là, le choix du développement de la formation professionnelle doit rester le choix de l'investissement dans les hommes et les femmes. Leur épanouissement personnel est la condition même du développement économique de la région.
L'égalité entre les hommes et les femmes est pour notre région une valeur essentielle et un objectif à poursuivre. Les formations professionnelles doivent faire appel aux talents des hommes et des femmes au-delà des stéréotypes. Le développement de la mixité des formations porteuses en termes d'insertion et d'emploi représente un atout économique et commercial pour la région. Il est aussi un outil de lutte contre la précarité de l'emploi féminin et un des moyens de résorption des inégalités professionnelles entre hommes et femmes.

Investir dans la ressource humaine régionale est une des conditions majeures du développement économique parce que générateur d'innovations économiques et technologiques, d'attraction des entreprises et globalement d'une meilleure participation et d'un meilleur accès des Bourguignons et des Bourguignonnes à la richesse de leur région.

Pour cela, il convient de faire évoluer les contenus et les méthodes pédagogiques vers des réponses adaptées à de nouveaux publics, pour lesquels l'expérience prévaut sur les savoirs théoriques, et dont les processus cognitifs réclament des méthodes pédagogiques actives. Le souci de l'égalité d'accès à la formation se traduit par l'attention portée à la diversité des situations. On ne forme pas de la même façon un apprenti ou un lycéen, un demandeur d'emploi, un cadre souhaitant faire évoluer sa carrière ou un senior en reconversion.

L'égalité d'accès à la formation passe, également, par les conditions matérielles d'accès à la réussite et notamment celle de favoriser la mobilité nécessaire par la rémunération, l'accès au logement…

Du point de vue des territoires : la cohérence régionale et la réduction des inégalités entre territoires.

L'enjeu pointé est la réduction des inégalités :
- entre territoires, notamment dans le rapport urbain – rural,
- en veillant –notamment– à l'offre de formation de niveau V, ou relative aux savoirs de base, ciblant les plus bas niveaux de qualification, plus pénalisés.

L'objectif est de ne pas laisser se concentrer l'ensemble des activités et du développement sur les pôles urbains de la région, mais bien de favoriser un développement équilibré du territoire régional par la mise en cohérence et en synergie du tissu économique régional et de l'offre de formation proposée.
La formation des hommes et des femmes est affirmée comme un levier de développement économique des territoires.
L'égalité d'accès des hommes et femmes aux formations sur le territoire régional doit prendre en compte l'articulation des temps de vie personnelle et professionnelle en lien avec la mobilité, notamment en milieu rural.

C'est pourquoi il convient, tout en prenant en compte les spécificités et besoins des développements locaux, de garantir une cohérence régionale dans l'offre de formation.

La formation constitue une composante essentielle de l'attractivité territoriale. Il s'agit de la renforcer, en rendant le territoire à même de générer des emplois tant par la création de nouvelles entreprises que par la croissance des entreprises et établissements implantés en région. Le système de formation professionnelle offert sur un territoire est, par là même, un levier puissant et structurant. L'idée promue dans le cadre de ce CPRDF est bien de soutenir le développement d'une offre de formation diversifiée, qui permette à tous de faire des choix d'orientation éclairés.

Cet enjeu participe également à la lutte contre la désertification de certains territoires. Afin de contenir les flux migratoires qui s'exercent au profit de zones d'attraction comme la région Île de France ou Rhône-Alpes notamment, l'objectif poursuivi est double :
- proposer des voies de formation appropriées, tout en assurant des débouchés en termes d'emplois sur un territoire donné,
- développer de nouveaux emplois capables d'attirer des jeunes diplômés en Bourgogne.

Il n'est pour autant pas question d'aller à l'encontre du désir de mobilité des actifs, lorsque cette mobilité est voulue et souhaitée. Favoriser l'implantation de formations sur place ne dispense pas les acteurs publics d'accompagner et de promouvoir la mobilité individuelle.

L'enjeu est ici double :
- permettre la montée en compétence pour accompagner les actifs qui le souhaitent à trouver un emploi sur leur territoire,
- être en capacité de répondre aux nouvelles formes d'emploi ou aux nouveaux emplois qui émergent grâce aux politiques de développement économique conduites.

L'attractivité des territoires nécessite également lisibilité et visibilité des opportunités, tant de l'offre de formation que des opportunités d'emploi. À cet égard, le développement de l'accueil – information – orientation (A.I.O.) représente un enjeu majeur. Il accompagne la mise en œuvre de ce CPRDF.

Du point de vue de l'économie et des entreprises : la compétence en RH est un levier d'attractivité et de développement.

L'activité économique constitue un des leviers pour construire un développement durable régional, en partant de l'amélioration de la qualité de vie des hommes et des femmes qui y résident. Dans cette optique, il importe de le favoriser dans le cadre d'une **nouvelle responsabilité sociétale des entreprises**.

Dans le cadre d'un contexte de crise économique, il convient de contribuer activement à :
- accompagner les mutations économiques,
- anticiper les emplois futurs,
- prendre en compte les T.P.E. et l'artisanat, qui forment l'essentiel du tissu économique de la région,
- favoriser la capacité d'innovation,
- favoriser la conquête de parts de marché pour les entreprises régionales,
- favoriser l'émergence de nouvelles productions respectant l'exigence de développement durable et de l'éco-conception.

La compétence des ressources humaines régionales est un effet levier structurant **d'attractivité** pour l'implantation d'entreprises.
La région Bourgogne connaît, en la matière, de brillants succès : Renault à Sens et Céole à Longvic en 2007, Armatis à Nevers en 2008 et à Auxerre en 2009, Morpol à Cuisery, dans la Bresse en 2009.

L'offre de services RH mise à disposition a permis de répondre à l'attente de ces entreprises et de faciliter leur installation sur le territoire régional.

Par ailleurs, les nombreuses entreprises commerciales, artisanales et de services occupent une place essentielle dans le maillage du tissu économique bourguignon. Par les services de proximité qu'elles offrent et par les emplois qu'elles créent, elles sont des vecteurs importants d'attractivité notamment en zone rurale. Un renforcement de l'attractivité du territoire bourguignon pour les entreprises passera également par l'augmentation du nombre d'emplois dits « supérieurs », le développement de la recherche et l'achèvement de la couverture numérique de la Bourgogne. Cette politique de développement économique ne pourra se développer de façon satisfaisante sans une offre de formation appropriée.

L'innovation apparaît comme un facteur indispensable à la croissance économique, non seulement en raison de l'accroissement de la concurrence lié à la mondialisation, mais comme un facteur capital de compétitivité et de développement des entreprises pour faire face à la crise et à ses conséquences. La démarche d'innovation dépend largement de la capacité des entreprises à capter et à s'approprier les informations, savoirs, technologies, pratiques, ressources humaines et financières. Il convient donc de favoriser l'interaction des différents acteurs et l'accès aux différentes sources de l'innovation à travers des projets collaboratifs.
Enfin, il est indispensable de permettre aux P.M.E. d'intégrer des compétences pour assurer leur développement : cette ambition ne pourra se concrétiser qu'avec une main-d'œuvre qualifiée. La formation des Bourguignons et des Bourguignonnes est un des défis à relever pour une économie forte et dynamique.

Du point de vue des signataires.

Pour les signataires de ce C.P.R.D.F., il s'agit :
- d'acter un réel engagement partenarial, coordonné par le Conseil régional,
- de se fixer des objectifs communs qui clarifient le rôle de chacun des partenaires,
- de mieux coordonner les politiques des partenaires concernés, pour assurer la cohérence de l'organisation et du financement de la formation professionnelle,
- de mettre en place un outil de programmation à moyen terme de la formation professionnelle tout au long de la vie,
- de mettre en place un pilotage, un suivi et une évaluation de la mise en œuvre de ce C.P.R.D.F.

L'engagement dans cette démarche contractuelle a naturellement pour objectif final **un meilleur service aux Bourguignons.**

La démarche investie à travers le C.P.R.D.F. sera coordonnée avec celle engagée par le Conseil régional de Bourgogne autour de la Stratégie Régionale de Développement Économique (S.R.D.E.), qui devrait aboutir au 1er semestre 2012. Ces deux démarches sont étroitement liées. En affirmant un investissement important dans la formation des RH régionales et dans la nécessité de gestion des compétences, la Région fait de la formation un critère déterminant du développement économique de la région et de son devenir.

Les interactions entre ces deux démarches sont nombreuses notamment en termes :
- d'attractivité,
- de développement des compétences et des savoir-faire,
- de secteurs et filières à privilégier (dont ceux favorisant la croissance durable),
- d'innovation,
- de mutations économiques.

Ces enjeux nécessitent la mise en œuvre d'un pilotage dynamique du C.P.R.D.F.
Les modalités de mise en œuvre, de pilotage et d'évaluation sont présentées dans la partie 3 du présent document.

Orientations.

La réussite du C.P.R.D.F. passe par une mobilisation de l'ensemble des signataires, mais aussi des acteurs de la formation, qui y seront associés. Le pilotage régional de l'action n'est pas exclusif d'une action de proximité avec les territoires.

L'action publique doit être guidée par la coordination des actions et leur mise en synergie, pour une cohérence globale et une complémentarité des interventions de chacun. Les financements mobilisables seront ainsi optimisés pour une meilleure efficacité.

L'efficience des dispositifs mis en œuvre sera appréhendée par des indicateurs de suivi et une évaluation attentive (voir ci-après).

L'effort de diffusion des informations et études sera poursuivi sous l'égide du C.C.R.E.F.P., avec l'appui et la mobilisation permanente du C2R Bourgogne. Le partage de ces données permettra l'élaboration de diagnostics concertés.

Dans un contexte de crise dont les effets se font encore sentir en Bourgogne, le C.P.R.D.F. se doit d'apporter une plus-value en termes de sécurisation des parcours professionnels, qu'il s'agisse des jeunes, des demandeurs d'emploi ou des salariés. L'ensemble de ces publics doit se voir porter une attention particulière et adaptée en matière d'orientation, de formation et d'emploi.

Pour répondre à ces préoccupations, les signataires souhaitent reprendre, adapter et approfondir les grandes orientations qui structuraient le précédent P.R.D.F. :
- conjuguer demande économique et demande sociale (demande de formation des individus),
- améliorer la qualité de l'accueil, de l'information et de l'orientation,
- rechercher la cohérence entre les différentes voies de formation.

Elles évoluent dans le présent C.P.R.D.F. :
- conjuguer demande économique, demande sociale émanant des territoires dans une perspective de développement durable,
- améliorer la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de la prescription,
- rechercher la cohérence entre les différentes voies de formation.

Nota : *la question de la mobilité géographique a souvent été abordée lors des travaux préparatoires à ce contrat. Son traitement ne relève pas directement du C.P.R.D.F. Cependant, afin d'en mesurer la dimension, ainsi que de présenter les réponses existantes ou les manques éventuels, une session spécifique du C.C.R.E.F.P. sera consacrée à cette problématique.*

Orientation I
Conjuguer demande économique, demande sociale émanant des territoires dans une perspective de développement durable.

La politique de formation professionnelle en Bourgogne souhaite soutenir l'élévation des compétences des Bourguignons et des Bourguignonnes (que ce soit en formation initiale par voie scolaire ou apprentissage et en formation continue), leur évolution professionnelle et leur évolution personnelle. Sa finalité est en effet d'assurer l'équilibre entre la satisfaction des attentes des citoyens, la nécessité de favoriser leur insertion, et le soutien à l'économie régionale en répondant aux besoins des entreprises.

Le fait de considérer la demande sociale a pour contrepartie de bien arrimer la formation professionnelle à l'emploi, pour ne pas en dénaturer la mission. La prise en compte de ces finalités nécessite un effort continu pour agir avec pertinence et réussir le développement d'un appareil de formation capable de répondre aux évolutions nécessaires. En effet, les territoires bourguignons ont fortement évolué ces dernières années, sous l'effet des vagues successives de mutations économiques et de la crise récente.
Pour soutenir la demande économique, il convient d'une part d'identifier les secteurs économiques auxquels donner la priorité, et d'autre part d'accompagner les entreprises dans leur effort de formation.

La réponse à la demande sociale exige d'organiser des parcours de qualification correspondant aux exigences de la formation tout au long de la vie, qu'ils relèvent de parcours de formation complets ou bien qu'ils s'adossent aux dispositifs de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

Les signataires souhaitent par ailleurs porter une attention particulière à la formation des seniors, public en augmentation avec des besoins particuliers, et à la formation des jeunes. L'effort déjà engagé pour les salariés sera poursuivi.

La Bourgogne a fait de la négociation avec les branches professionnelles un outil majeur de la définition des besoins de formation. Cette politique s'est traduite par la signature de 12 contrats d'objectifs conclus entre le Conseil régional, l'État et les branches professionnelles. Ces contrats d'objectifs sont des outils de mise en cohérence régionale des moyens et des actions de la formation professionnelle.

Cependant, si l'approche par branche professionnelle s'avère nécessaire, elle doit être croisée avec l'analyse des besoins des territoires concernés. Une très grande diversité existe à l'échelle de la région entre des zones isolées, très peu denses, avec peu d'activités économiques et des centres urbains dynamiques.

En effet, les approches territoriales infrarégionales apparaissent de plus en plus comme des niveaux pertinents au sein desquels s'organisent les mobilités professionnelles, notamment pour les populations dont le niveau de qualification est le plus faible.

Par ailleurs, les territoires infrarégionaux constituent des niveaux prioritaires d'intervention publique en matière d'accompagnement :
- des entreprises pour la formation des salariés,
- des mutations économiques.

C'est ainsi que les plans d'action pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) des entreprises, ou la structuration des filières, sont désormais déclinés au niveau infra-départemental.

Orientation II
Améliorer la qualité de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de la prescription.

Il s'agit d'une préoccupation forte à l'égard de tous les Bourguignons et Bourguignonnes, quel que soit leur statut, privés d'emploi ou confrontés à la nécessité de s'orienter ou de se réorienter professionnellement.

L'Accueil, l'Information et l'Orientation (A.I.O.) apparaît toujours comme l'un des leviers pertinents de la réussite des parcours de qualification. Le C.P.R.D.F. devra permettre de continuer à développer et à améliorer les organisations déjà mises en place.

Cette préoccupation s'exprime tout d'abord dans l'information délivrée au public sur la diversité des métiers, l'offre de formation existante et le droit à la formation continue : cette information constitue l'un des fondements d'une réelle égalité des chances. À cet égard, une individualisation du diagnostic et de l'accompagnement doit être renforcée.
Il convient, par ailleurs, de veiller à ce que la représentation sexuée de certains métiers n'entraîne pas les personnes à s'autocensurer dans leur choix –notamment, de faire connaître aux jeunes filles et aux femmes les métiers traditionnellement occupés majoritairement par des hommes, et au besoin, d'encourager leur accès à ces métiers par des actions ciblées et volontaristes.

L'enjeu de la sécurisation des parcours d'accès à l'emploi nécessite qu'une attention particulière soit portée à l'acte professionnel de prescription de formation. Les pratiques professionnelles en la matière sont trop souvent dominées par une approche administrative, au détriment d'autres éléments qui renforceraient l'efficacité du service rendu au bénéficiaire. On constate que la complexification progressive du paysage de la formation professionnelle continue ne s'est pas accompagnée de la réflexion nécessaire à l'évolution de l'acte de prescription, dont la qualité reste très perfectible, à l'entrée comme à la sortie de formation.

Il convient de souligner quelques points de vigilance :

- la Bourgogne connaît un taux de poursuite* des bacheliers vers les formations supérieures nettement en-dessous de la moyenne nationale, traduisant, dès le collège, des choix d'orientation peu adaptés à la réalité du monde économique ;
- une présence insuffisante d'effectifs, de tous niveaux, dans les champs professionnels porteurs de débouchés, qui nécessite une attention renforcée sur :
    - l'information sur les différents parcours de formation possibles offerts aux collégiens,
    - la lisibilité des lieux de formation afin de permettre le choix le plus approprié et adapté pour l'accès à un diplôme (lycée, C.F.A....),
    - l'information sur les dispositifs (régionaux mais également État, comme les programmes M.G.I., Université, Polytechnicum...) pour résorber le décrochage scolaire et universitaire. Il s'agit de la renforcer dans le cadre d'une mise en réseau des acteurs.

En Bourgogne, l'État, les partenaires sociaux et le Conseil régional ont construit une charte de l'A.I.O. qui répond à ces enjeux. Sa mise en œuvre se fera en tenant compte du service public de l'orientation mis en place par l'État. Elle permettra notamment une meilleure qualification de la demande sociale.

** Si le taux bourguignon reste inférieur à la moyenne nationale, il est cependant en légère hausse sur les dernières années.*

Orientation III
Rechercher la cohérence entre les voies de formation.

Le C.P.R.D.F. doit être l'occasion d'opérer une approche globale de la formation sur le territoire. Cela induit une prise en compte de tous les publics et de l'ensemble des voies de formation, quel que soit le secteur d'activité. Pour constituer un véritable cadre stratégique en matière de formation professionnelle initiale et continue, le C.P.R.D.F. doit définir des priorités et objectifs d'éducation, et soulever la question de leur financement. L'ensemble des dispositifs d'accompagnement nécessaires à la mise en place de parcours de formation tout au long de la vie doit être envisagé dans ce cadre.

Le C.P.R.D.F. prendra en compte les objectifs globaux suivants :

- former pour garantir l'avenir de tous les Bourguignons et Bourguignonnes et pour assurer le développement de la région et l'égalité des chances,
- réduire les inégalités territoriales et les déséquilibres sociaux,
- garantir l'offre de formation dans l'ensemble des territoires régionaux en la répartissant : favoriser la mobilité lorsqu'elle est nécessaire, mais aussi favoriser l'implantation de formations attractives dans des zones à faible dynamisme démographique, pour consolider les établissements à faible effectif,
- donner à chaque voie de formation sa juste place,
- élever les niveaux de qualification des jeunes et des salariés,
- anticiper les emplois futurs, notamment pour ce qui concerne les **métiers verts** et relatifs à **l'éco-conception,**
- mettre l'accent sur la formation des seniors, et répondre à leurs besoins spécifiques,
- faire de l'offre de formation et de la création de pôles d'excellence de formation des outils d'animation des territoires et de renforcement de leur attractivité,
- mettre en place les outils et dispositifs nécessaires à une concertation durable entre les différents acteurs,
- favoriser l'évolution des cartes de formation des différents dispositifs de formation professionnelle.

La mise en cohérence a également pour objectif la validation des cursus de formation par une certification reconnue au R.N.C.P. (Répertoire National des Certifications Professionnelles).

L'articulation entre enseignement secondaire et enseignement supérieur, formation initiale et formation continue, doit faire l'objet d'une attention particulière. À cet égard, l'organisation de passerelles et la mutualisation des moyens entre les formations professionnelles initiale et continue doivent permettre de fluidifier les parcours de formation et sécuriser, sur le long terme, les parcours professionnels.

La formation professionnelle initiale.

La formation professionnelle initiale constitue le socle sur lequel va se construire tout le processus de qualification, d'accès à l'emploi et de formation tout au long de la vie. Elle occupe un rôle majeur pour préparer l'avenir, tant dans la construction des individus que dans la satisfaction des besoins de l'économie.

L'offre de formation initiale en Bourgogne se caractérise par une grande variété et une grande dispersion, en partie dues au caractère rural et étendu de la région, où certaines liaisons transversales, notamment, sont malaisées. En conséquence, le nombre d'établissements comptant moins de 300 élèves est élevé.

Le C.P.R.D.F. doit permettre la cohérence de l'offre de formation des différentes voies de formations initiales, tout en rationalisant l'ensemble des moyens mobilisés. La cohérence sera recherchée à travers un travail collaboratif des différents cocontractants, décliné dans différentes actions.

La parution des différentes réformes dans l'enseignement secondaire –avec l'édiction de nouvelles normes relatives à la restauration ou à l'accessibilité pour les personnes handicapées– mériterait un temps de concertation pour permettre aux autorités académiques et à la collectivité régionale de préparer leur mise en œuvre.

Structurant pour le territoire, le dispositif de formation professionnelle initiale se doit aussi de favoriser l'accès aux études supérieures, et d'être suffisamment attractif et dynamique pour permettre aux jeunes Bourguignons et Bourguignonnes qui le souhaitent de construire leur projet professionnel en région.

Par ailleurs, il est nécessaire de soutenir les expériences des organismes de formation proposant des dispositifs individualisés. À cet égard particulièrement, l'innovation pédagogique sera soutenue.

Concernant l'apprentissage, l'État et la Région prévoient, sur la base de l'accord-cadre portant sur les objectifs du Contrat d'Objectifs et de Moyens relatif au développement de l'apprentissage dans la Bourgogne pour la période 2011–2015, de poursuivre leurs efforts conjoints pour le développer en Bourgogne et tendre à ce que 13 000 apprentis et jeunes puissent suivre des formations dans les C.F.A. de la région.

A cet égard, les moyens mobilisés viseront à développer un haut niveau de qualité de l'apprentissage en Bourgogne, prioritairement autour des lignes-forces suivantes :

- poursuite des actions en faveur des publics les plus éloignés de l'accès à l'emploi et à la qualification, qui favorisent l'égalité des chances (ZUS, CIVIS, demandeurs d'emploi de plus d'un an…),
- poursuite des actions en faveur de l'accès à l'apprentissage pour les jeunes handicapés ou en grande difficulté,
- projet de création d'un C.F.A. régional « hors-murs » pour les formations sanitaires et sociales (aides-soignantes, ambulanciers, moniteurs-éducateurs, éducateurs spécialisés…) en lien avec les branches professionnelles des secteurs publics et privés à but non lucratif et lucratif,

Projets d'ouverture de formations :

- dans le supérieur, en appui avec le C.F.A. régional du supérieur, notamment sur des projets de type « cordées de la réussite », décrocheurs universitaires en lien avec Pôle Emploi et les Missions locales, ou encore avec des entreprises signataires de la charte de la diversité,
- dans des secteurs non couverts par les C.F.A. de branches, en appui avec le C.F.A. régional public, ou peu couverts actuellement,
- dans des secteurs à enjeu régional comme l'industrie ou l'agroalimentaire,
- et plus globalement, tous les projets qui favoriseront l'accès à la qualification et à l'emploi pour les jeunes qui en sont le plus éloignés ;
- poursuite des mesures à caractère pédagogique (personnalisation des parcours, visites en entreprises…) qui sont incontournables pour se préserver des ruptures de contrat : taux de 12,8 %, 10 points en dessous de la moyenne nationale,

- poursuite des mesures visant à améliorer les conditions de vie des apprentis et à faciliter la mobilité à travers les aides au transport, à la restauration et à l'hébergement, ainsi que l'équipement pédagogique individuel ;
- concernant les investissements, la poursuite du plan de rénovation des C.F.A. visant à l'optimisation des capacités actuelles (plutôt qu'au développement de nouvelles capacités), ainsi que la poursuite du plan d'investissement dans les pôles d'excellences formation (PRIG, T.P. …).

La formation des demandeurs d'emplois et des publics fragilisés.

Le C.P.R.D.F. doit répondre aux besoins des demandeurs d'emploi et des publics en difficulté, identifiés par les opérateurs en charge de leur accompagnement. Ceux-ci doivent être associés à l'élaboration des appels à projets afin que l'ensemble des besoins qu'ils identifient soient couverts, tant en termes de territoires que de types de publics (notamment les personnes en fin de droits).
Le C.P.R.D.F. visera à faciliter l'élaboration de réponses aux besoins des personnes les plus exposées au risque d'exclusion du marché du travail en raison de leur faible niveau de qualification.

Il s'agit notamment :
- des jeunes sortis du système scolaire sans qualification, dont le nombre en Bourgogne est supérieur à la moyenne nationale ;
- des femmes adultes, peu qualifiées et peu mobiles,
- des salariés accueillis dans les structures d'insertion par l'activité économique et/ou sous contrat aidé ;
- des personnes ne disposant pas des savoirs fondamentaux (compétences-clés, illettrisme...),
- des personnes en situation de handicap,
- des seniors, qui présentent des besoins spécifiques.

La construction de réponses adaptées repose sur la capacité à articuler les moyens des différents acteurs (financeurs, opérateurs et prestataires) pour garantir la couverture des besoins tout en évitant les chevauchements inutiles, et pour optimiser les moyens mobilisés.

La formation des actifs.

Les actifs sont en Bourgogne, comme dans les autres régions françaises, confrontés à des mutations dont la tendance est au renouvellement, à l'accélération et la complexification : mondialisation des marchés, nouvelles attentes des clients, développement des technologies, évolution des contraintes liées au développement durable...
De plus, à très court terme du fait du départ à la retraite d'une part importante de ces actifs, la structure du marché du travail bourguignon va être fortement modifiée.

Pour permettre l'adaptation à ces changements permanents, l'acquisition de nouvelles connaissances, l'élévation des niveaux de qualification, la reconnaissance des compétences, l'encouragement à la mobilité professionnelle..., sont autant d'objectifs qui coopèrent :
- à l'anticipation de ces mutations,
- au maintien et au développement de la performance des entreprises,
- à l'amélioration du niveau d'employabilité des salariés,
- à favoriser la continuité des parcours professionnels des actifs bourguignons.

Les réponses à ces objectifs sont difficiles à mettre en œuvre et doivent être multiples pour faire effet levier.

À l'observation des politiques publiques conduites, des limites ont été identifiées dans les approches existantes :
- l'approche par les seuls publics connaît de plus en plus de critiques par son caractère stigmatisant : les conditions d'accès à un emploi durable sont loin d'être équivalentes pour toutes les composantes de la population,
- l'approche par les dispositifs, même si celle-ci comporte la vertu de l'identification, ne favorise pas la lisibilité de l'offre de service,
- l'approche segmentée sur une seule partie du champ de l'emploi et de la formation, même si elle donne l'impression d'une meilleure maîtrise de l'action, ne permet pas de répondre qualitativement aux évolutions socio-économiques.

L'ambition de la région Bourgogne est forte en la matière, tant l'enjeu est important. Le plan pour les continuités professionnelles, l'appui au déploiement des démarches GTEC, l'observation des mutations..., sont autant d'actions qui concourent à dépasser des approches cloisonnées et visent à maintenir la compétitivité des entreprises, des salariés et des territoires constitutifs de la région Bourgogne.

Orientation IV
Pilotage du CPRDF

Le C.P.R.D.F. est un document stratégique dont les orientations donnent lieu à la mise en œuvre d'actions qui concourent à l'atteinte des objectifs que les signataires s'assignent.

Dans un contexte économique qui évolue rapidement il convient que ces actions puissent, le cas échéant être adaptées. Les crises auxquelles nous sommes confrontés sont d'ordre financier et économique et s'inscrivent dans des mutations profondes qui s'opèrent au niveau mondial. Elles incitent à prévoir des adaptations permanentes et une participation active de tous les partenaires associés à la mise en œuvre de ce contrat. C'est pourquoi un processus de pilotage tout au long de la vie du contrat doit être mis en œuvre.

Le Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Bourgogne / C.C.R.E.F.P., instance de consultation et de concertation des politiques régionales en matière d'orientation et de formation tout au long de la vie (voir fiche IV-1, ci-après) est chargé d'assurer, l'évaluation et le suivi du C.P.R.D.F.P.

Pour ce faire, il est convenu de mettre en place, en son sein, une commission ad hoc, chargée de préparer les travaux du comité plénier. Cette commission dont la feuille de route sera établie par le bureau du CCREFP, sera composée des signataires du présent contrat et des représentants des partenaires sociaux.

Le comité plénier se réunira au moins une fois par an sur la durée du contrat. Il aura pour objet central de suivre le déploiement de la réalisation des actions constitutives du plan d'actions et de les adapter, si besoin, chemin faisant.
Les observations recueillies dans le cadre de l'évaluation seront précieuses pour éclairer les décideurs et les guider dans leurs analyses.
Les modalités techniques de l'évaluation sont présentées dans la 3e partie de ce contrat

Ordre du jour du comité plénier annuel :
- analyse des indicateurs-clés (voir ci-après – tableau 1) donnant à voir les évolutions sensibles en matière d'emploi, d'insertion et de formation pour la région Bourgogne,
- bilan général du déploiement du plan d'actions (voir ci-après – tableau 2),
- bilan pour chacune des actions et première analyse des indicateurs d'évaluation,
- présentation des « chantiers » de l'évaluation –s'il y a lieu– et des enseignements à en tirer,
- propositions d'adaptation dans les déploiements d'action, si besoin est,
- proposition de « chantiers » d'évaluation pour l'année N+1.

Nota : *Le C.C.R.E.F.P. institue, par son projet de règlement intérieur, trois commissions thématiques : Suivi de l'action en matière d'A.I.O. / Formation professionnelle, Emploi, Mobilité professionnelle et Sécurisation des parcours professionnels + une commission ad hoc : Inscription des titres au R.N.C.P. (Répertoire National des Certifications Professionnelles).*
Le Bureau du C.C.R.E.F.P. a pour mission le suivi des travaux des commissions et la préparation des décisions et travaux soumis au Comité plénier, mais également la définition du mandat de chaque commission, les productions attendues et le calendrier de leurs travaux.

Les commissions thématiques ont pour mission :
- la remontée d'éléments de diagnostic,
- les échanges entre acteurs sur la base d'un ordre du jour documenté,
- la définition des enjeux au regard des orientations arrêtées par le C.C.R.E.F.P. dans sa forme plénière,
- l'information sur les dispositifs existants,
- les propositions d'évolution des dispositifs,

Ces commissions seront, en tant que de besoin, mobilisées pour la mise en œuvre du présent contrat.

Déclinaison opérationnelle des orientations

La déclinaison opérationnelle du contrat, qui repose sur la mobilisation de moyens et l'intervention coordonnées de différents acteurs du champ de la formation professionnelle, donnera lieu à des conventions annuelles d'application.

Chaque action est déclinée en fiche-action qui en précise le contexte, les objectifs, les signataires des conventions d'application qu'il conviendra de mettre en place, le cas échéant et les indicateurs d'évaluation à observer. Ces conventions préciseront les modalités d'intervention financière.

Elles seront signées par le président du Conseil régional, le Préfet de région, les autorités académiques ainsi que, selon leur champ d'application, les divers acteurs concernés –et notamment Pôle Emploi quand il s'agit de la formation des demandeurs d'emploi.

La mise en œuvre opérationnelle des présentes orientations est traduite à travers les fiches-actions, exposées ci-après.

Pour chaque action, la fiche correspondante précise : le contexte, les objectifs, les partenaires associés, les bénéficiaires et les indicateurs d'évaluation. Leur mise en œuvre est prévue sur la durée de déploiement du C.P.R.D.F. Leurs modalités de financement seront négociées et définies par les signataires des conventions d'application du présent contrat.

2e partie

Fiche-actions

Orientation 1

Conjuguer demande économique et demande sociale émanant des territoires, dans une perspective de développement durable.

Il convient de noter, en préalable, que les signataires ont voulu porter une exigence particulière au **développement durable** dans lequel ils veulent inscrire leur ambition, et qu'elle a été très présente dans l'analyse des besoins. L'émergence de nouveaux métiers : métiers de demain et notamment les « métiers verts », sera encouragée dans les réponses apportées par les acteurs publics.

Il a été bien noté que la demande en matière de formation est une réalité floue et difficilement objectivable.
Il n'y a d'ailleurs pas « une » demande sociale, mais « des demandes sociales ».
La demande économique est, elle aussi, variable et peu déterminée.
Demande sociale, demande économique et offre de formation forment un triptyque difficile à coordonner.

D'une manière générale :
- les populations actives sont peu mobiles,
- les entreprises insuffisamment mobilisées en matière de formation,
- la prospective des métiers et des compétences est insuffisante.

L'ambition est de chercher à ce que la formation soit support d'un projet de développement social et économique durable pour la région, et qu'elle exerce de façon croissante un rôle de levier pour l'attractivité des territoires.

Fiche action 1-1
Développement des Contrats d'Objectifs Territoriaux (C.O.T.) et des Contrats d'Appui à la Performance économique et à l'évolution des Compétences (CAPéCO).

Fiche action 1-2
Mise en place d'une observation régionale des mutations économiques.

Fiche action 1-3
Mise en place de Comités Territoriaux Formation.

Orientation 1 Fiche action 1-1

Développement des Contrats d'Objectifs Territoriaux (C.O.T.) et des Contrats d'Appui à la Performance économique et à l'évolution des Compétences (CAPéCO).

Contexte de l'action

La connaissance des secteurs professionnels et des filières, le développement de partenariats renforcés, la coordination et la cohérence des actions menées en matière de formation et d'emploi, reposent principalement en Bourgogne sur deux types de contractualisation : les Contrats d'Objectifs (C.O.T.) et les Contrats d'Appui à la Performance économique et à l'évolution des Compétences (CAPéCO).

L'État et la Région négocient, depuis 1995, **des contrats d'objectifs pour le développement de la formation professionnelle avec les principaux secteurs professionnels** représentés en Bourgogne. Ces contrats sont devenus progressivement un véritable cadre de référence, dans lequel s'inscrivent toutes les orientations en matière de formation professionnelle négociées avec le secteur professionnel concerné. Depuis 2004, le P.R.D.F. prend en compte les orientations définies dans ces contrats d'objectifs.

En 2009, dans le droit fil des objectifs partagés du S.R.D.E. et du P.R.D.F., l'État et la Région ont souhaité franchir une nouvelle étape dans la mise en cohérence de leurs politiques publiques, au travers d'une nouvelle forme de contractualisation rapprochant, dans un seul document, le développement économique, l'innovation, l'emploi et la formation. Cette nouvelle étape s'est traduite par la mise en place d'un **Contrat d'Appui à la Performance Économique et à l'évolution des Compétences (CAPéCO),** qui remplace, pour son volet développement économique, les contrats de progrès et pour son volet développement des formations, les contrats d'objectifs. Il renforce les synergies dans une logique de réponse globale aux enjeux d'un secteur ou d'une filière, en traitant de manière coordonnée les aspects « compétitivité » et « compétences ».

Les CAPéCO, négociés avec les secteurs professionnels, n'ont pas vocation à remplacer tous les contrats d'objectifs ou tous les contrats de progrès mais, pour certaines filières identifiées comme essentielles dans l'économie bourguignonne, à renforcer les synergies et à gagner en efficacité. Les CAPéCO sont donc prioritairement proposés aux branches professionnelles ayant déjà négocié à la fois un contrat d'objectifs et un contrat de progrès.

Objectifs

Poursuivre la contractualisation avec les filières ou les branches professionnelles en matière de formation, et le rapprochement étroit et coordonné entre le développement économique et la formation professionnelle.

Les contrats d'objectifs et les CAPéCO répondent à des objectifs complémentaires, mais chacune de ces contractualisations vise à créer des synergies. Les dynamiques initiées par l'État et la Région dans ce cadre doivent permettre une meilleure articulation des actions conduites en matière de développement économique et de formation professionnelle et d'emploi, en mobilisant les différents outils d'intervention au profit de priorités déterminées en commun, dans un contexte de rareté des moyens.

Pour les contrats d'objectifs, il s'agira a minima de poursuivre les contractualisations avec les secteurs professionnels actuellement signataires d'un contrat : productions agricoles, services de l'automobile, coiffure, industrie hôtelière, métiers du social, transport et logistique. Un contrat d'objectifs des métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel sera également négocié.

Pour les CAPéCO, l'objectif sera de développer ce nouveau mode de contractualisation prioritairement avec des filières ou secteurs professionnels signataires d'un contrat d'objectifs et d'un contrat de progrès arrivés à échéance. Ainsi, en complément du CAPéCO plasturgie existant seront négociés des contrats notamment avec l'agroalimentaire, le B.T.P. et la métallurgie.

Ces contractualisations devront prendre en compte les enjeux de la croissance verte et du développement durable, afin d'anticiper les besoins et mutations à venir en termes de formation et d'emploi, en conformité avec les objectifs du Grenelle de l'environnement.

Partenaires associés

Signataires : autorités académiques, partenaires professionnels (organisations professionnelles et/ou commissions paritaires), Pôle Emploi, et le cas échéant, chambres consulaires.
Autres : C2R pour la phase diagnostic, OPCA(s) concernés, Missions locales.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

L'objectif visé est la contractualisation de plus de 5 CAPéCO(s) nouveaux ou renégociés pour la période de mise en œuvre du C.P.R.D.F.

Orientation 1 Fiche action 1-2

Mise en place d'une observation régionale des mutations économiques.

Contexte de l'action

Le contrat de projets 2007-2013 a pour objectif, dans son action B2, l'anticipation et l'accompagnement des mutations économiques en mettant en place un réseau régional d'observation et de veille. Pour cela, il s'agit notamment de s'appuyer sur le C2R et les Maisons de l'Emploi présentes en région Bourgogne.

L'accélération des processus de mutation au cours des dernières années et l'évolution de la perception multidimensionnelle des mutations économiques nécessitent une approche renforcée et coordonnée de l'observation des mutations économiques et de leur impact, tant sur le champ de l'emploi, de la formation, de l'économie que de l'aménagement des territoires. La création de nouvelles directions au sein des services de l'État et du Conseil régional font preuve de la transversalité des mutations et de leur prise en compte.

Objectifs

Mise en place d'une observation régionale coordonnée des mutations économiques en lien avec le C.C.R.E.F.P.
Définition des mutations économiques.

Les mutations économiques sont entendues comme des transformations dont les origines sont liées à l'élargissement des marchés, à la mondialisation des échanges et des capacités de production, ainsi qu'à la diffusion rapide des progrès technologiques, et dont les conséquences multidimensionnelles peuvent toucher à la fois les entreprises et les salariés, mais aussi les filières et les territoires.

Elles se distinguent du changement par leur ampleur et/ou leur rapidité, et sont susceptibles de générer de profondes crises de l'appareil productif ou de constituer des opportunités de développement ayant un impact significatif sur l'emploi durable en Bourgogne.

L'observation des mutations économiques doit permettre, par une vision partagée et commentée des évolutions liées :
- à la situation économique,
- aux changements dans les processus de production de biens ou de services (évolutions technologiques),
- à l'émergence de nouveaux métiers,
- à la disparition de productions et de savoir-faire,
- à la situation de l'emploi,
- à la démographie.

d'anticiper et d'accompagner, au titre du C.P.R.D.F. :
- l'attractivité de la région et de ses territoires,
- les zones de fragilité ou de force,
- les sinistres économiques,
- le maintien et ou le développement d'emploi,
- les réponses aux besoins en compétences (existants ou émergents).

Il est essentiel que l'observation des mutations économiques ne se concentre pas uniquement sur la partie « sinistres », mais vise également les aspects positifs des mutations de l'économie.

Cette démarche doit également :
- favoriser une meilleure mobilisation des outils et moyens existants grâce à une analyse partagée des actions à conduire,
- encourager le dialogue avec les partenaires sociaux et les territoires.

Elle s'inscrit également dans la stratégie régionale de développement économique.

Partenaires associés

Acteurs socio-économiques – Acteurs de l'appui du développement économique…

Indicateur(s) d'évaluation à observer

Les analyses produites à l'issue de cette observation des mutations économiques seront un support significatif pour initier et/ou développer des actions. La mise en place de l'outil n'est pas une fin en soi : c'est un support à l'action et une aide à la décision.

Orientation 1 Fiche action 1-3

Mise en place de Comités Territoriaux Formation.

Qu'est-ce qu'un Comité Territorial Formation ?

C'est une instance privilégiée de dialogue territorial entre le Conseil régional et les 12 territoires de formation retenus au titre du P.R.F.P. (Programme Régional de Formation Professionnelle).
C'est un lieu :
- d'information sur la politique du Conseil régional et celle de l'ensemble des autres intervenants en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi,
- d'échanges sur les besoins des territoires en matière de formation.

Le Comité Territorial Formation est présidé par l'élue conseillère régionale : Vice-Présidente chargée de la formation professionnelle et de l'apprentissage.
Un élu référent préside le comité en l'absence du VP : 1 élu nommé par département.

Il est composé :
- des élus du territoire (parlementaires, communauté de communes, communauté d'agglomération, Pays, Conseil général ainsi que les conseillers régionaux du département, les parlementaires du département, maire de la ville d'accueil),
- des services de l'État (unité territoriale de la DIRECCTE, services du rectorat et des autres autorités académiques),
- des partenaires sociaux,
- des consulaires (Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture, Chambre de l'économie sociale et solidaire),
- des structures A.I.O. chargées de prescription (Pôle Emploi, Missions locales, Cap emploi),
- des M.D.E.F., MIFE, structures d'animation des PLIE...
- des services du C.R.B. (dont les antennes).

Un Comité Territorial Formation se déploie sur chacune des 12 zones de formation.

Contexte de l'action

La loi de mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social achève de décentraliser aux Régions la compétence en matière de formation professionnelle, et renforce leur rôle en matière de structuration de l'offre régionale de formation professionnelle.

Dans ce cadre, il lui revient d'organiser, par une présence au niveau local, les conditions d'une évolution qualitative des politiques publiques régionales de formation professionnelle, d'autant que le C.P.R.D.F., par sa mise en œuvre, accentue la légitimité de cet échelon dans la détermination des besoins à satisfaire en matière de formation. Déclinaison territoriale du service public régional, il s'adresse aux dispositifs dédiés à la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

Objectifs

Ce dialogue territorial ainsi renouvelé a pour finalité la prise en compte des propositions ou observations émanant des territoires lors de la construction ou l'adaptation des dispositifs régionaux.

La territorialisation de la formation professionnelle sous l'impulsion du Conseil régional au sein du S.P.R.F.P.C. nécessite de :

- développer une approche renouvelée du dialogue territorial dans une perspective de développement local,
- développer la démarche de diagnostic territorial partagé,
- favoriser l'implication des différents acteurs qui composent les territoires,
- favoriser l'appropriation par les acteurs locaux des mesures du S.P.R.F.P.C., des orientations régionales ou sectorielles en matière de formation, ainsi que des capacités d'intervention des acteurs de la formation professionnelle,
- faire émerger une réflexion et des propositions ou observations relatives aux enjeux de chacun des territoires observés.

Partenaires associés

Ils sont mentionnés dans la composition du Comité Territorial Formation (cf. supra).

Bénéficiaires / Publics visés

Les bénéficiaires finaux de cette action sont les demandeurs d'emploi.
Cependant, la mise en place du plan pour les continuités professionnelles (cf. action III- 8) pourrait conduire à un élargissement du périmètre de ces Comités Territoriaux Formation à la formation continue des salariés.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Le déploiement progressif de 12 Comités Territoriaux Formation.
- Une rencontre, au moins une fois l'an, sur chacun des territoires.
- L'élaboration d'une contribution annuelle écrite par chacun des territoires à destination du C.C.R.E.F.P.

Orientation 2

Améliorer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation.

L'ambition autour de cette orientation est forte et consensuelle.

La demande sociale (demande de formation des individus) est très difficile à appréhender. Les vœux des élèves peuvent être un des moyens de mesurer cette demande en ce qui concerne la formation initiale. Pour autant, leur choix final est conditionné par l'offre de formation présente sur le territoire. Il est également influencé par la conjonction de facteurs multiples qui apportent un biais au « vrai choix » de l'individu :
- influence des parents, des professeurs, des conseillers d'orientation,
- origine sociale,
- représentations des métiers,
- ...

L'analyse des vœux des élèves nous permet, néanmoins, d'identifier des formations particulièrement attractives.
- **Au niveau des C.A.P. :** les C.A.P. tertiaires ont du succès en particulier, les C.A.P. coiffure et esthétique, qui enregistrent des taux d'attractivité très élevés (respectivement 5,4 et 3,6).
- **Au niveau des bacs professionnels :** le taux d'attractivité global (1.3) est identique pour les secteurs productif et tertiaire. Notons toutefois que trois baccalauréats professionnels enregistrent des taux d'attractivité supérieurs à 3 : prévention-sécurité (8,2), travaux publics (3,6) et boulangerie-pâtisserie (3,2).

D'autres formations n'attirent, en revanche, que très peu d'élèves.
Il s'agit, très souvent, de formations dans le secteur industriel. En effet, parmi les 13 formations (C.A.P. ou bac pro) qui enregistrent des taux d'attractivité inférieurs à 0,5, seules deux formations concernent le domaine tertiaire : le bac pro hygiène-environnement et le C.A.P. vendeur-magasinier. Les bacs pro les moins demandés sont : technicien d'usinage, technicien outilleurs et pilotage de systèmes de production automatisée, avec des taux d'attractivité inférieurs à 0,4.

La demande sociale de formation continue est tout aussi difficile à appréhender. Chez l'adulte, le projet de formation et/ou de réorientation doit être accompagné par une médiation professionnelle : tous les paramètres du projet doivent être pris en compte, et certaines contraintes ne sont pas toujours intégrées spontanément (par ex. hiatus entre un souhait de formation qui ne trouvera pas de débouché dans l'emploi local, et une absence de mobilité géographique).

Pour répondre à la complexité de cette demande sociale, l'accord-cadre relatif à la charte régionale fédérative de l'A.I.O. a été unanimement salué comme une initiative prometteuse, à laquelle il convient de donner un lendemain avec le futur Service Public de l'Orientation ou S.P.O.

Beaucoup d'acteurs régionaux, concernés par la mise en œuvre d'opérations de formation, sont –de fait– opérateurs de l'A.I.O. Il importe de donner à cette multiplicité d'intervenants une cohérence d'ensemble. Pour cela, les notions d'accueil, d'information et d'orientation doivent faire l'objet d'une représentation commune, et les acteurs gagneraient en efficacité à mieux se connaître pour mieux travailler ensemble.

De même, le public est clairement en attente d'accompagnement sur des parcours d'orientation et de formation, de plus en plus complexes. Il conviendra d'en préciser les modalités et de veiller à ce que les structures soient en mesure de répondre à cette attente.

Fiche action 2-1
Mise en œuvre du processus de labellisation.

Fiche action 2-2
Mise en œuvre opérationnelle de la charte A.I.O.

Fiche action 2-3
Mise en place d'un portail de la formation professionnelle continue en région Bourgogne.

Orientation 2 Fiche action 2-1

Mise en œuvre du processus de labellisation « Orientation pour tous ».

Contexte de l'action

Le service public de l'orientation tout au long de la vie a été institué par la loi du 24 novembre 2009, avec la création d'un nouveau droit à être informé, conseillé et accompagné en matière d'orientation professionnelle.

En mai 2011, l'État a précisé les modalités de la mise en œuvre de ce service public, et créé le label national « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers » (décret 2011-487 du 4 mai 2011). Un cahier des charges a été défini (arrêté du 4 mai 2011), auquel devront se conformer les structures désireuses de bénéficier de ce label.

L'objectif du service public de l'orientation tout au long de la vie est de donner accès à une information complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, afin d'aider nos concitoyens à se préparer à la vie professionnelle dès la formation initiale, construire leur projet ou ultérieurement adapter leurs compétences ou en acquérir de nouvelles.

Le label doit permettre d'apporter une même garantie de qualité sur l'ensemble du territoire national, et d'accroître la performance de chaque organisme en favorisant les échanges entre les acteurs professionnels de l'orientation.

Objectifs

Mise en œuvre de la labellisation des structures bourguignonnes conformément au décret du 4 mai 2011 :
Le label « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers » sera attribué par le Préfet de région (après avis du C.C.R.E.F.P.) à la demande des organismes ou groupements d'organismes intéressés. Ils devront respecter le cahier des charges fixant les critères de qualité pour trois activités :
- accueil individualisé et premier conseil ;
- information exhaustive et objective ;
- conseil personnalisé.

La labellisation vaudra à ses bénéficiaires reconnaissance de leur appartenance au Service Public de l'Orientation tout au long de la vie. Ils proposeront gratuitement à toute personne, et dans un même site géographique, un ensemble de services d'information et de conseil personnalisé permettant de :

- disposer d'une information exhaustive et objective des métiers, compétences et qualifications nécessaires pour les exercer, dispositifs de formation et de certification, ainsi que les organismes de formation et les labels de qualité dont ceux-ci bénéficient ;
- bénéficier de conseils personnalisés afin de pouvoir choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adaptés à ses aspirations, aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire ;
- être orienté de manière pertinente vers un organisme lorsque le métier, la formation ou la certification envisagés font l'objet d'un service d'orientation ou d'accompagnement spécifique assuré par celui-ci.

Partenaires associés

Le C.C.R.E.F.P., et plus particulièrement les membres de la commission A.I.O.

Plus largement sont concernés tous les réseaux impliqués dans l'A.I.O., notamment les réseaux des Missions locales, de Pôle emploi, l'APEC, l'APECITA, les centres consulaires d'information sur l'apprentissage, les C.I.O., le centre d'information sur le droit des femmes, les Points information jeunesse, le FONGECIF et les OPCA, les MIFE, les Maisons de l'emploi, le réseau CAP EMPLOI, le SIO universitaire, les Points relais conseil en V.A.E.

Bénéficiaires / Publics visés

Toute personne rencontrant un besoin d'information ou de conseil en matière d'orientation, qu'elle se prépare à la vie professionnelle dès la formation initiale, construise son projet ou ultérieurement doive adapter ses compétences ou en acquérir de nouvelles.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

Nombre d'organismes labellisés et répartition sur le territoire bourguignon.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

2012

Orientation 2 Fiche action 2-2

Mise en œuvre opérationnelle de la charte A.I.O.

Contexte de l'action

Le P.R.D.F. bourguignon, élaboré en 2004, se proposait dans son action IV-2 de développer qualitativement le réseau des structures d'accueil, d'information et d'appui à l'orientation des publics. Au terme d'un processus de diagnostic de l'offre existante des besoins restant à satisfaire, **un accord-cadre a été signé en juillet 2008** entre la Région, l'État et les partenaires sociaux. Cet accord-cadre prévoit la réalisation d'un développement qualitatif autour de trois axes :

- l'amélioration de la connaissance partagée des besoins des publics et des entreprises,
- le renforcement des pratiques coopératives dans la délivrance des services d'A.I.O.,
- le développement de la professionnalisation partagée et de ressources communes.

Une seconde expérimentation a vu, en 2009, la mise en place de groupes locaux d'A.I.O. sur quatre territoires bourguignons, dans l'optique de définir les conditions d'une mise en œuvre opérationnelle d'une charte de l'A.I.O. au sein des 14 réseaux concernés.
En mai 2011, l'État a précisé les modalités de la mise en œuvre du Service Public de l'Orientation tout au long de la vie et créé le label national « orientation pour tous – pôle information et orientation sur les formations et les métiers » (décret 2011-487 du 4 mai 2011). (cf. action 2-1).

La charte A.I.O. et le label s'inscrivent dans une logique commune de développement qualitatif des organismes sur l'ensemble des territoires et au bénéfice de tous les Bourguignons et Bourguignonnes.

Objectifs

- **La construction d'un modèle d'animation régionale** destiné à :
  - garantir l'égale qualité des prestations,
  - construire des outils et ressources communs ainsi que des dispositifs communs d'autoévaluation.
- L'élaboration d'un répertoire commun des lieux d'A.I.O. et d'un référentiel de pratiques.

Quelles que soient les situations : étudiants, salariés, demandeurs d'emploi, jeunes en formation..., la mise en œuvre et le développement de la formation professionnelle tout au long de la vie est un enjeu majeur de progrès et de développement personnel, économique et social partagé par l'Université de Bourgogne, l'État, les partenaires sociaux et la Région.

Les outils d'accès à l'information (sites Internet...) et à la formation sont nombreux, tout comme les évolutions règlementaires concernant le droit du travail et de la formation.

Face à cette profusion d'informations disponibles et à l'évolution constante des dispositions administratives et juridiques, il est essentiel que les structures chargées d'accueillir, d'informer et d'orienter les Bourguignons et Bourguignonnes appliquent un même référentiel de pratiques, afin de ne pas les décourager dans leurs démarches de recherche d'orientation professionnelle.

Il s'agit de :

- donner à tout moment et à toute personne, en permanence, les ressources nécessaires à l'exercice d'un choix éclairé en matière de projet professionnel,
- renforcer la cohérence et la complémentarité des dispositifs, actions et outils des acteurs de l'A.I.O.

Partenaires associés

Les partenaires sociaux représentés dans le cadre de la commission A.I.O. du C.C.R.E.F.P.

Bénéficiaires / Publics visés

Toute personne rencontrant un besoin d'information ou de conseil en matière d'orientation professionnelle.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Suivi du déploiement de la charte A.I.O. par la commission « Suivi de l'action en matière d'A.I.O. » du CCREFP : elle pourra définir, une fois l'an, les axes de progrès ou de vigilance dans le déploiement qualitatif de la charte.
- Mise en place d'une rencontre annuelle par territoire (pour les 2 premières années de déploiement) et d'une rencontre annuelle régionale avec les acteurs concernés par l'A.I.O. pour faciliter l'émergence d'une culture commune et d'une représentation plus partagée de l'orientation.
- Couverture territoriale des moyens A.I.O. sur les territoires de la région : l'objectif est d'identifier les manques afin de garantir l'égalité d'accès, quel que soit le lieu de résidence.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Début 2013.

Orientation 2 Fiche action 2-3

Mise en place d'un portail de la formation professionnelle continue en Bourgogne.

Contexte de l'action

En matière de formation professionnelle, l'information du grand public est principalement organisée autour de l'existence et de la disponibilité d'actions de formation. D'autres aspects fondamentaux manquent fortement de visibilité et sont peu identifiés par le grand public, comme le droit à la formation professionnelle et l'offre de service d'appui à l'orientation.
Une information de qualité en matière de formation professionnelle continue doit pouvoir concentrer et coordonner un paysage global d'informations utiles et pertinentes.

L'enjeu autour de l'information est majeur :

- l'Union européenne a inscrit dans ses objectifs 2020 la nécessité de besoins de qualifications élevées ; cet enjeu exige l'adaptation des qualifications des salariés ;
- l'ensemble des instances type OCE, CAS, CEREQ..., font de la formation professionnelle tout au long de la vie un enjeu majeur pour permettre aux individus de réussir leur parcours professionnel et ce, depuis l'étape de la formation initiale.

A l'heure où la France compte plus de 21 millions d'abonnés à Internet et où le nombre de Français connectés chaque jour dépasse les 24 millions, l'information du plus grand nombre sur les dispositifs de formation et leurs modalités d'accès (droits collectifs, droits individuels...) ne peut faire l'impasse sur la mise en place d'outils adaptés et modernisés.
L'accès à la formation professionnelle continue est un facteur important d'attractivité vers la région Bourgogne et de maintien des actifs sur ses territoires.

Objectifs

Développer un portail Internet en direction du plus grand nombre de publics, mettant à disposition tous les éléments nécessaires à l'exercice d'un choix éclairé en matière d'accès à la formation professionnelle, dans une optique de formation tout au long de la vie.

Autrement dit, il s'agit de permettre à toute personne ressentant le besoin de se former, de s'orienter ou de se réorienter de bénéficier de ressources informatives nécessaires à sa réflexion, à l'élaboration de son projet, voire la validation de ce projet pour les publics les plus autonomes.

Au regard des besoins d'informations et des systèmes d'informations existants, cet outil peut prendre la forme d'un portail interconnectant des ressources existantes et disponibles.

Partenaires associés

Tous les acteurs concernés par la formation professionnelle continue.

Bénéficiaires / Publics visés

Tous les bénéficiaires, résidant en Bourgogne ou non, ayant un projet de formation professionnelle (hors publics scolaires).

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Mise en place effective du portail.
- Montée en puissance du nombre de connexions.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Mi-2012.

Orientation 3

Rechercher la cohérence entre les voies de formation.

Là encore, l'impératif de **développement durable** sera traduit dans les actions opérationnelles mises en œuvre par les signataires.
Les métiers de demain, notamment les « métiers verts », seront encouragés dans les choix de l'offre de formation.

3.I – La formation professionnelle initiale.

Les actions retenues sont concrètes et pragmatiques et visent à éclairer les acteurs concernés par la formation initiale, comme à faciliter leur concertation.
Elles leur apportent de la connaissance et de la méthode.
Elles s'intéressent au développement de l'apprentissage et aux jeunes sortis du système scolaire sans qualification.

Fiche action 3-1
Actualisation du schéma régional pluriannuel d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale 2006-2008.

Fiche action 3-2
Démarche de programmation de l'offre de formation initiale et de son évolution.

Fiche action 3-2 bis
Schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Fiche action 3-3
Accompagnement des sorties des jeunes sans qualification.

Fiche 3-4
Évolution du dispositif d'apprentissage régional.

Orientation 3 Fiche action 3-1

Actualisation du schéma régional pluriannuel d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale.

Contexte de l'action

En mars 2006, dans le cadre de l'axe 6 du P.R.D.F. 2004-2010, a été adopté le schéma régional pluriannuel d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale (SPEFI). Il a permis la co-construction avec les autorités académiques et l'Université de Bourgogne de cartes de formation initiale.
La première déclinaison concrète du SPEFI a été l'actualisation du schéma régional de l'apprentissage, adopté le même jour que le SPEFI par l'assemblée régionale.

Nota. *: formations Sanitaires et Sociales : voir fiche III- 3.2bis.*

Objectifs

Objectif 1 : pour les offreurs.
Disposer d'un référencement de tous les documents de programmation et d'orientation des prescripteurs (CRB, autorités académiques, Université de Bourgogne), leur permettant de construire leurs propositions.
Objectif 2 : pour les prescripteurs.
Disposer, à chaque rentrée scolaire, d'un état actualisé de l'offre de formation professionnelle initiale pour objectiver la prise de décision.

Nota.
- *Les formations concernées sont les formations professionnelles initiales sous statut scolaire et sous statut apprenti, public et privé, pour tous les secteurs professionnels, par niveaux de formation (niveaux V à III, jusqu'à bac +3),*
- *La mixité des publics, pour une formation initiale donnée, pourra être prise en compte dans l'état des lieux de l'offre de formation. Cet état des lieux pourra prendre en compte l'offre « technologique » (bac technologique) afin de disposer d'une visibilité complète sur les articulations possibles entre l'enseignement professionnel et technologique du secondaire et l'enseignement supérieur.*

Cet état des lieux permet également :
- *pour les décideurs, de disposer d'un outil d'aide à la décision en matière de construction de dispositifs de formation professionnelle,*
- *d'éclairer les partenaires sociaux dans leur travail de structuration d'une offre régionale de parcours de professionnalisation, qui relève de leur responsabilité.*

Modalités de réalisation.

Périmètre géographique. 16 zones d'emploi (juillet 2011).

Objectifs opérationnels

Objectif opérationnel 1

- **Mettre à disposition les documents de programmation et d'orientation des prescripteurs sur une base d'information gérée par le C2R.**
  Ce sont les COT, CAPéCO, COM apprentissage, schémas régionaux des formations des secteurs sanitaire et social, ainsi que :
  - Rectorat : le projet académique,
  - DRAAF : Projet régional de l'enseignement agricole (PREA),
  - DRJSCS : schéma régional des formations « jeunesse et sport »,
  - Université de Bourgogne : contrat d'établissement 2012 à 2016,
  - Conseil régional de Bourgogne : S.R.D.E.

- **Mettre à disposition des données sur l'offre de formation :** taux d'insertion, résultats aux examens, abandons des cursus de formation..., par secteur, par niveau de formation et selon le sexe.
- **Contribuer à établir une note annuelle de cadrage conjointe entre les autorités académiques et le Conseil régional à l'attention des offreurs de formation** (lycées, C.F.A., Université de Bourgogne...), qui aboutirait à des recommandations pour la préparation des rentrées scolaires. Elle pourrait reprendre les grandes orientations stratégiques partagées en matière économique, et les adaptations nécessaires de l'appareil de formation pour répondre aux mutations économiques ou à l'évolution des pratiques d'orientation.

Objectif opérationnel 2

- **Constituer une base de données** comprenant :
  - une cartographie des formations professionnelles initiales et le cas échéant, des formations technologiques par secteur professionnel,
  - une fiche signalétique par offreur de formation listant l'offre de formation (professionnelle, technologique en formation initiale) à laquelle on ajouterait les potentiels d'accueil (restauration, hébergement), les ressources pédagogiques (nombre d'enseignants, compétences spécifiques) dont les domaines d'intervention en formation continue, et/ou les installations techniques présentes et mutualisables. Cette fiche serait alimentée par les autorités académiques et le Conseil régional, en lien avec les offreurs de formation.
- **Création d'un dossier-type commun aux prescripteurs** comprenant notamment la référence aux grandes orientations, des fiches d'impact financier accompagnées d'un calendrier de mise en œuvre, afin de faciliter le travail d'analyse des évolutions souhaitées en matière d'offre de formation. La liaison enseignement secondaire / enseignement supérieur devra également être prise en compte dans l'élaboration d'un second dossier type associant l'Université de Bourgogne dans le cadre du calendrier spécifique à l'enseignement supérieur.

L'ensemble des points ci-dessus s'attachera à intégrer les données économiques, et en particulier celles issues des fiches d'orientation de l'axe I du C.P.R.D.F. « conjuguer les demandes économiques et sociales émanant des territoires, dans une perspective de développement durable ».

Partenaires associés

Prescripteurs et offreurs de formation, C2R, autorités académiques, et partenaires sociaux.

Bénéficiaires / Publics ciblés

Les opérateurs de formation initiale :

- lycées publics et privés : 120 établissements pour 66 971 élèves (rentrée 2010),
- C.F.A. publics et privés : 31 établissements pour 11 087 apprentis (rentrée 2010),
- l'Université de Bourgogne : 5 sites (I.U.T.),
- centres de formation privés et publics (notamment pour formations « aide à domicile »...) : 120 établissements.

Indicateur(s) d'évaluation à observer.

- Mise à jour des bases de données.
- Exploitation significative des bases de données et des analyses produites.
- Signature de conventions annuelles d'application.

Le Conseil régional, les autorités académiques et l'Université de Bourgogne seront garants, par l'intermédiaire du C2R, de l'ensemble des données transmises dans le cadre de l'actualisation qui sera réalisée chaque année. Ils pourront, en fonction des retours des centres de formation et du contexte régional et national, actualiser les données chaque année.

Orientation 3 Fiche action 3-2

Démarche de programmation de l'offre de formation initiale et de son évolution.

Objectifs

Appliquer une démarche collégiale de programmation de l'offre de formation professionnelle initiale voie scolaire et apprentissage / alternance et de son évolution qui repose sur les éléments suivants.

Au niveau régional

- La prescription d'orientations, d'objectifs et d'axes prospectifs de développement en fonction des secteurs économiques, conformément aux orientations retenues dans le cadre des C.O.T. ou des CAPéCO dès lors qu'ils existent, et selon les filières de formation.
- La recherche de solutions visant à ce que tout jeune Bourguignon ou Bourguignonne puisse au minimum accéder au 1er niveau de qualification ou obtenir une réponse au niveau régional, à son projet de formation professionnelle (les résultats de l'observation des mutations économiques seront utiles à cette fin).

Au niveau infrarégional

- La déclinaison des objectifs régionaux adaptés aux réalités territoriales (données socio-économiques).
- La nécessité de garantir une offre de formation répartie, de façon équilibrée, entre territoires urbains et ruraux.
- La recherche systématique de complémentarités d'une part, entre les statuts des apprenants et d'autre part, entre opérateurs de formation initiale.
- La nécessité de s'assurer que dans tout parcours de formation :
  - les diplômes intermédiaires délivrés permettent l'obtention d'au moins un premier niveau de qualification et de réelles possibilités d'insertion,
  - que soit proposée, au moyen de réseaux d'établissements, une offre de formation initiale suffisamment large, complémentaire et de proximité, permettant des poursuites d'études supérieures,
  - la création de parcours de formation permettant l'accès à des métiers émergents, comme les métiers verts, les métiers liés ou intégrant le développement durable...

Modalités de réalisation

Un processus précis et planifié sera mis en place afin d'entrer dans la démarche collégiale annuelle de programmation. En voici les six étapes chronologiques en vue d'établir une programmation coordonnée pour l'année N.

Étape 1 - La programmation du dispositif des formations initiales professionnelles : c'est un travail annuel à réaliser entre le Conseil régional et les autorités académiques (Rectorat, DRAAF, Université de Bourgogne et la DRJSCS). Il prendra en compte l'ensemble des documents prospectifs existants : C.O.T., CAPéCO, S.R.D.E....

L'objectif sera de produire un document partagé présentant :
• les constats pour la dernière rentrée observée, l'année N-1,
• un cadrage de la prescription pour l'année N,
• la rédaction d'un dossier-type (voir III-3.1),
• un calendrier prévisionnel.
Calendrier : mai N-1.

Étape 2 - La consultation des branches professionnelles dans le cadre des CAPéCO ou des C.O.T., en fonction des propositions de cadrage.

Étape 3 - La consultation de la commission formation professionnelle du C.C.R.E.F.P. (État / Région, partenaires sociaux). C'est un lieu de consultation et d'échange. Les membres de la commission examineront la note de cadrage diffusée. Ils donneront un avis éclairé sur les propositions apportées.

Étape 4 - L'élaboration des propositions par les opérateurs après diffusion de la note de cadrage.
Calendrier : juin à septembre N-1.

Étape 5 - La programmation du dispositif des formations initiales professionnelles : comme à l'étape 1, c'est un travail à réaliser entre le Conseil régional et les autorités académiques. Les décisions arrêtées seront mises en œuvre avec la prise en compte des critères hiérarchisés suivants :
• le respect des orientations et prescriptions de la note de cadrage régionale,
• la prise en compte de l'opportunité des propositions des opérateurs,
• l'appréciation des moyens mobilisables pour chaque décideur,
• les constats actualisés de la rentrée observée.
Calendrier : d'octobre à mi décembre N-1.

Étape 6 - La diffusion des décisions arrêtées et la signature d'une convention annuelle d'application.
Calendrier : 1er trimestre de l'année N.

Partenaires associés

Partenaires sociaux - Branches professionnelles - Autorités académiques.

Bénéficiaires / Publics ciblés

Les opérateurs de formations initiales :
• lycées publics et privés : 120 établissements pour 66 971 élèves (rentrée 2010),
• C.F.A. publics et privés : 31 établissements pour 11 087 apprentis (rentrée 2010),
• Université de Bourgogne : 5 sites (DUT),
• centres de formation privés et publics (notamment pour formations « aide à domicile » : 120 établissements.

Indicateur(s) d'évaluation à observer.

• Nombre d'actions mises en place suite aux conventions annuelles d'application (voir III-3.1).

Le Conseil régional, les autorités académiques et l'Université de Bourgogne seront garants du respect de la mise en œuvre de la convention annuelle d'application.

Orientation 3 Fiche action 3-2 bis

Schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Contexte de l'action

La loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004 a transféré aux Régions une compétence de droit commun en matière de formations sanitaires et sociales.
C'est dans ce cadre que la Région a élaboré ses schémas régionaux des formations sanitaires et sociales. Ils ont pour objet d'accompagner et de prévoir les évolutions nécessaires des formations des travailleurs sociaux et des personnels de santé, en vue de mieux répondre aux priorités des politiques sociales, aux besoins des populations et aux attentes des employeurs et des salariés. Pour ce faire, ils fixent les orientations pluriannuelles relatives à l'organisation et à l'évolution des dispositifs de formation.

Ces schémas régionaux ont également été complétés par :

- une étude visant à définir l'adéquation entre les besoins en emplois identifiés et l'offre de formation paramédicale et sociale régionale, dans le cadre du Programme Interdépartemental d'Accompagnement des handicaps et de la perte d'autonomie (PRIAC) bourguignon 2009-2012,
- un contrat d'objectif des métiers du social, décliné en six axes définissant les grandes orientations pour lesquelles les partenaires s'engagent en fonction de leurs compétences respectives, afin d'accompagner sur l'ensemble du territoire bourguignon le développement coordonné de la formation professionnelle dans le secteur.

Les formations sanitaires et sociales s'inscrivent dans un contexte marqué par les évolutions de l'organisation de l'offre de soins ainsi que des métiers paramédicaux et de sages-femmes, liées entre autres à la loi du 14 avril 2010 « hôpital patients santé et territoire (H.P.S.T.) », et du processus « d'universitarisation des diplômes / format licence/master/doctorat » (traité de Bologne).

Objectifs

Ces schémas fixent les orientations pluriannuelles relatives à l'organisation et à l'évolution des dispositifs de formation.
Ce sont aussi des outils de régulation de l'offre de formation. Ils visent à renforcer la cohérence des interventions des divers acteurs, et la pertinence de l'allocation des ressources publiques.
Ils définissent également les priorités régionales en matière de formations sanitaires et sociales.

Partenaires associés

A.R.S., rectorat, DRAAF, branches professionnelles, OPCA, Conseils généraux...

Bénéficiaires / Publics ciblés

4 000 apprenants dont environ 3200 étudiants.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

Couverture géographique et professionnelle de l'offre de formation aux métiers concernés par le sanitaire et social.

Observations

- Les cinq Régions du grand Est de la France (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Lorraine) se sont engagées sur la voie d'une coopération interrégionale, gage d'une efficience des moyens publics et d'une réponse graduée aux besoins d'emploi sur les métiers de la rééducation. Ils ont décidé de soutenir la création d'Instituts Interrégionaux de Formation en Psychomotricité et Ergothérapie (IIFP et IIFE).

N.B. : à signaler le projet de création d'un C.F.A. régional « hors-murs » pour les formations sanitaires et sociales (aides-soignantes, ambulanciers, moniteurs-éducateurs, éducateurs spécialisés...) en lien avec les branches professionnelles des secteurs public et privé à but non lucratif et lucratif.

Orientation 3 Fiche action 3-3

Accompagnement des sorties des jeunes sans qualification

Contexte de l'action

Le Conseil régional de Bourgogne a saisi le CESER de la problématique des jeunes sortis sans qualification. Dès lors que ses conclusions seront connues, les signataires se réservent la possibilité d'inclure par voie d'avenant une fiche spécifique fondée sur les préconisations du CESER.

Bénéficiaires / Publics visés

Jeunes repérés « sortis du système scolaire sans qualification ».

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Nombre de jeunes repérés « sortis du système scolaire sans qualification » et évolution.
- Nombre de jeunes en situation de « raccrochage » significatif et évolution.

Orientation 3 Fiche action 3-4

Évolution du dispositif régional d'apprentissage.

Compétence historique des Conseils régionaux, l'apprentissage se met en œuvre dans le cadre de responsabilités partagées avec l'État, qui en définit le cadre règlementaire, en assure le contrôle pédagogique, et participe au financement, mais également avec les partenaires sociaux, qui l'organisent conventionnellement par la signature d'accords professionnels ou interprofessionnels.
Sur la période considérée, les évolutions du dispositif de l'apprentissage régional seront impactées notamment par la mise en œuvre du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) portant sur le développement de l'apprentissage 2011-2015, contractualisé entre l'État et la Région.

Cette action est à rapprocher de la III-3.1 « L'actualisation du schéma régional pluriannuel d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale », et de la III-3.2 « La démarche de programmation de l'offre de formation initiale et de son évolution ».
Le poids et la place de l'apprentissage dans notre région marquent l'enjeu qu'en font les décideurs, tant sur le plan économique que social.

Objectifs

- Permettre les adaptations du dispositif, rendues nécessaires par les évolutions contextuelles tant économiques, sociales qu'environnementales. Elles seront réalisées dans le respect de la complémentarité avec les actions relatives à l'actualisation du schéma pluriannuel d'évaluation des dispositifs de formation professionnelle initiale (III-1), et à la démarche de programmation de l'offre de formation professionnelle initiale (III-2).

- Pour cela, il s'agit de viser un dispositif de l'apprentissage régional :
  - pertinent en termes de formations proposées sur le territoire régional (secteurs d'activité, niveaux de formation, localisation...) au regard de l'expression des besoins économiques et sociaux,
  - efficient dans ses modalités de mise en œuvre (C.F.A. de branche, C.F.A. publics, C.F.A. « sans murs » (UFA, partenariats...) et de financements,
  - visant à faciliter l'accès à la qualification et à l'emploi pour les publics qui en sont les plus éloignés,
  - efficace en termes de qualité des formations (taux de réussite aux examens, faible taux de rupture de contrat...) et d'égalité des chances entre filles et garçons.

Partenaires associés

Chambres consulaires, branches professionnelles (OCTA et OPCA).

Bénéficiaires / Publics visés

Prioritairement les jeunes de 16 à 25 ans dépourvus d'une première qualification professionnelle.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Évolution du nombre de contrats d'apprentissage par niveau de qualification (niveau V à niveau I).
- Nombre d'apprentis par typologie (secteur d'activité, niveaux de qualification, public cible...).
- Élargissement de la palette de formations proposées.

Observations

La région Bourgogne se distingue pour être :

- troisième région pour le taux d'apprentissage,
- première région pour le taux d'apprentissage chez les 16-19 ans et cinquième chez les 16-25 ans,
- quatrième région pour la part des dépenses d'apprentissage dans le budget formation,
- troisième région pour « l'effet levier » du COM 2005-2010, avec 23M€ de fonds propres pour 27M€ de F.N.D.M.A.
- Un taux de rupture de contrat d'apprentissage de 10 points inférieur à la moyenne nationale.
- Des mesures qualitatives parmi les plus innovantes en matière de pédagogie (personnalisation des parcours de formation, FOAD...) et d'accompagnement des jeunes les plus éloignés de l'accès à la qualification et à l'emploi (ZUS, CIVIS, demandeurs d'emploi de plus d'une année, handicap...). Ces mesures ont un impact financier conséquent pour le budget régional, mais elles représentent autant de solutions concrètes et efficaces pour ces jeunes.
- Un nombre très restreint de C.F.A. rencontrant des difficultés financières.

Concernant la vision régionale de l'évolution de l'apprentissage pour les cinq années à venir, celle-ci s'inscrit dans la continuité autour de la qualité de ce dispositif avec pour horizon quantitatif les 13 000 places conventionnées.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

Rentrée scolaire 2012.

Orientation 3

Rechercher la cohérence entre les voies de formation.

3.II – La formation professionnelle initiale.

1er volet – La formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

L'ambition visée est de faire du C.P.R.D.F. un outil partagé de concertation et de régulation, afin de répondre au mieux aux enjeux spécifiques de la situation des demandeurs d'emploi.

L'effort sera particulièrement mis sur :

- la sécurisation des parcours, avec la mise en place ou le renforcement de démarches intégrées ou articulées,
- l'articulation des différents financeurs, en vue d'améliorer l'accès à la formation pour les publics qui en sont les plus éloignés,
- la montée en charge de l'appareil de prescription pour contribuer de façon plus significative à la sécurisation des parcours.

Fiche action 3-5
Concertation des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi.

Fiche action 3-6
Développement de la qualité de la prescription.

Fiche action 3-7
Développement des contrats de professionnalisation.

Orientation 3 Fiche action 3-5

Concertation des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi.

Contexte de l'action.

Le précédent P.R.D.F. comportait une action (n° 13) relative à la concertation des financeurs de formation, laquelle comportait deux volets :
- la concertation des financeurs,
- l'adoption du schéma régional des formations de l'AFPA.

Une convention État-Région-Assedic avait été signée dès 2005, visant à rechercher toutes les synergies possibles au bénéfice de l'insertion des demandeurs d'emploi de la région. Elle précisait les modalités de partenariat entre financeurs. L'accord de convention assurance-chômage 2006-2008 a imposé l'évolution de cette convention. Un nouveau projet a été engagé, en 2007, auquel a été associé Pôle Emploi.
Cette concertation a permis d'assouplir et de faciliter l'accès à certains dispositifs : nouveaux publics, soutien aux démarches de promotion sociale, cohérence entre financeurs pour les jeunes sortis sans qualification du système scolaire, commandes de formations groupées...
C'est forts de cette articulation que les partenaires s'associent dans le C.P.R.D.F. afin de poursuivre et d'améliorer la démarche engagée.

Objectifs

- **Renforcer la coordination des différents financeurs** de formations au bénéfice de l'insertion des demandeurs d'emploi : organiser la cohérence et la complémentarité de leurs interventions dans les différentes instances de contractualisation régionale avec les branches professionnelles (COT, CAPéCO...) ou de concertation avec les territoires (Comités Territoriaux de Formation...).
- **Optimiser la mobilisation des financements** aux niveaux régional et territorial.

Quatre acteurs sont concernés par la formation des demandeurs d'emploi : le Conseil régional, Pôle Emploi, les OPCA (notamment dans leur faculté à mobiliser des fonds du F.P.S.P.P.) et l'État.

Partenaires associés

Pôle Emploi, DIRECCTE et OPCA.

Bénéficiaires / Publics visés

Les bénéficiaires finaux sont les demandeurs d'emploi.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Nombre de projets développés en co-financement.
- Nombre d'actions significatives mises en place suite à cette concertation : par ex., réponse à appel d'offres.

Observations

Les différentes stratégies de partenariat entre financeurs feront l'objet de conventions.
Le sous-groupe de la commission « formation professionnelle » du C.C.R.E.F.P. travaillant spécifiquement sur la formation des demandeurs d'emploi sera mobilisé pour mener les échanges d'informations nécessaires.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

2012.

Orientation 3 Fiche action 3-6

Développement de la qualité de la prescription.

Contexte de l'action

Une information et une orientation de qualité sont unanimement reconnues comme les gages d'une formation qui produit pleinement ses effets. Dans une approche de formation tout au long de la vie et de développement personnel des individus, le service rendu au public en matière d'information et d'orientation doit s'assurer d'une offre de qualité. Au-delà de la seule analyse des contingences immédiates de l'économie, il doit permettre à tout citoyen de bénéficier des ressources nécessaires à l'émergence d'un projet professionnel validé qui réponde à ses aspirations.

Objectifs.

- Définir les contours d'un service minimum garanti aux Bourguignons et Bourguignonnes, préalablement à l'entrée en formation selon trois axes :
  - émergence et validation du projet professionnel,
  - conditions de rémunération tout au long de la formation,
  - conditions d'accès et de déroulement de la formation.

- Développer avec les réseaux prescripteurs une réflexion autour d'engagements relatifs à la qualité de la prescription.
- Assurer un service de qualité répondant de façon efficace aux attentes de tous les Bourguignons et Bourguignonnes.

Cette action vise particulièrement à :
- sécuriser les parcours d'accès à la qualification et à l'emploi.
- réduire le nombre d'abandons en cours de formation par un renforcement des pratiques de prescription préalable à l'entrée en formation. En particulier, il s'agit de systématiser la délivrance d'information sur la rémunération, sur les caractéristiques de l'action de formation ciblée, mais également sur les métiers et secteurs visés.

Si on retient le postulat d'une phase A.I.O. de qualité qui accompagne l'individu et l'aide à la décision dans ses choix, la phase de prescription « satisfaisante » présente les éléments d'information suivants :
- le droit de la formation et du travail,
- la palette de dispositifs de formation,

- les possibilités de débouchés à l'issue de la formation,
- les différentes modalités pédagogiques disponibles (formation de groupes, individualisées, entrées-sorties permanentes, FOAD, tutorat, stages pratiques...),
- l'environnement administratif lié à la formation professionnelle visée (financeurs, organismes de formation...).

- Faire évoluer qualitativement l'acte de prescription d'une action de formation en le structurant autour des éléments issus des phases d'information et d'aide à l'orientation,

La mise en place de cette action sera facilitée par celle de l'outil Portfolio (voir action III-3.11) prévue dans le cadre de ce C.P.R.D.F.

Partenaires associés

Les réseaux prescripteurs : Pôle emploi, Missions locales, réseau Cap emploi, APEC.
Par extension, les réseaux ou structures désireux de rejoindre le réseau des prescripteurs, sous condition d'adhésion aux engagements qualité.

Bénéficiaires / Publics visés.

Les bénéficiaires d'une action de formation financée par la Région, en individuel ou en collectif.
Par extension, tout bénéficiaire d'une action de formation professionnelle continue en région Bourgogne.

Indicateur(s) d'évaluation à observer.

Nombre d'abandons en cours de formation et évolution.
Une observation annuelle spécifique sur 2 à 3 zones d'emploi aux caractéristiques diversifiées permettrait une analyse plus fine des effets de cette action.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre.

Dès 2012 et ce, sur la durée du C.P.R.D.F.
Trois phases successives sont retenues.

Orientation 3 Fiche action 3-7

Développement de la qualité de la prescription.

Contexte de l'action

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle concernée.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Il s'adresse à tous les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus. Outre une rémunération en pourcentage du SMIC pour les jeunes selon leur âge et leur niveau de formation, ce contrat ouvre droit, pour l'employeur, aux allègements généraux et dans certains cas à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale. Les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique de Pôle Emploi. Ils bénéficient également d'une prise en charge des dépenses de formation par leur OPCA.
L'évolution du recours au contrat de professionnalisation en région Bourgogne est :
2008 / 3 369 ; 2009 / 2 757 ; 2010 / 3 034, soit une baisse de près de 10 % entre seulement 2 années.

Objectifs

L'action à conduire consiste à :
- développer le recours au contrat de professionnalisation par les employeurs bourguignons,
- faciliter l'entrée dans la vie active de jeunes bourguignons par le biais de ce dispositif,
- valoriser le recours à l'alternance pour les demandeurs d'emploi âgés de plus de 45 ans.

Pour cela, il s'agit de mettre en place un plan d'action ciblant sa promotion auprès des employeurs, des branches professionnelles et des organismes de formation.

L'objectif est d'accroître, de façon significative, le nombre de contrats dans un contexte global de développement de l'alternance (y compris du recours à l'apprentissage).

Partenaires associés.

Réseaux consulaires, branches professionnelles, OPCA(s), Pôle Emploi, organismes de formation, C2R.

Bénéficiaires / Publics visés.

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.
- Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH).
- Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.
- Tout employeur du secteur marchand assujetti au financement de la formation professionnelle.

Nota : *l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation.*

Indicateur(s) d'évaluation à observer

Nombre de contrats de professionnalisation en région Bourgogne et son évolution.

Orientation 3

Rechercher la cohérence entre les voies de formation.

3.II – La formation professionnelle initiale.

2e volet – Les continuités professionnelles.

Tout salarié dispose du droit de choisir son parcours professionnel et d'élever son niveau de qualification dans un environnement sécurisé. Il s'agit, pour les acteurs publics, d'accompagner ces démarches qui sont stratégiques tant pour la sécurisation des parcours professionnels des personnes concernées que pour la réponse aux besoins en compétences des acteurs économiques de la région Bourgogne.

Quelques points de veille ont été identifiés pour faciliter la mise en œuvre de cette ambition :
- assurer la transmission des savoirs dans l'entreprise,
- porter une attention particulière aux salariés peu qualifiés et aux travailleurs handicapés,
- préparer les salariés et les entreprises aux emplois de demain.

La concertation partenariale et un dialogue social vigilant pourront se mobiliser autour de cet objectif. Il s'inscrit pleinement dans l'action III-3.8 « Plan pour les continuités professionnelles » initié par le Conseil régional. Cet objectif pourra aussi se concrétiser à l'échelle des territoires, via des actions de GTEC croisant les besoins des entreprises et les ressources des territoires.

Fiche action 3-8
Plan pour les continuités professionnelles.

Fiche action 3-9
Développement de la démarche GTEC.

Fiche action 3-10
Valorisation des compétences transversales.

Orientation 3 Fiche action 3-8

Plan pour les continuités professionnelles.

Contexte

La crise économique et sociale de 2008 a fortement impacté le tissu économique bourguignon. La région Bourgogne est ainsi passée d'un taux de chômage de 6 % (avant la crise) à 8,7 % après la crise. Les équilibres économiques ont été modifiés, avec un fort recul de l'emploi dans l'industrie, la construction et le commerce.

Ce contexte persistant a permis de mettre en lumière :
- d'une part, les phénomènes d'accélération des mutations du marché du travail et leurs impacts notamment sur les salariés les plus fragiles,
- d'autre part, les niveaux de performance exigés par le tissu économique, qui sont difficilement compatibles avec une population active ne bénéficiant pas d'un niveau et d'un accès à la formation professionnelle satisfaisants.

Cet environnement économique en mutation permanente est de plus impacté par l'allongement de la durée légale du travail. Les salariés vont devoir rester plus longtemps sur le marché du travail. Il s'agit donc de mettre en perspective des parcours professionnels sur une plus longue durée.

Objectifs

Elaborer un plan pour les continuités professionnelles destiné à :
- éviter les ruptures dans les parcours professionnels des Bourguignons et Bourguignonnes,
- faciliter la mobilité et l'évolution des salariés dans un contexte de mutations permanentes.

Ce plan s'inscrira dans le prolongement des actions déjà conduites en direction des salariés par les partenaires sociaux, l'État et le Conseil régional, et visera à leur apporter un accompagnement renforcé.

Il existe une multiplicité d'outils plus ou moins connus, qui ont tous, à des degrés divers, l'objectif de favoriser les continuités professionnelles. Ils génèrent parfois des concurrences, des redondances et en conséquence, un manque de lisibilité pour les bénéficiaires.
Ce manque de lisibilité rend difficile l'identification des freins qui peuvent être rencontrés lors des parcours professionnels. La mise en place d'outils adaptés pour les lever en est d'autant plus contrariée.

La première étape d'élaboration de ce plan consistera en un recensement et un bilan qualitatif des principaux outils existants en région Bourgogne. Il apparaît comme le préalable indispensable à la construction d'un dispositif partenarial pertinent, destiné à améliorer et à sécuriser les parcours professionnels des salariés.
Il abordera l'ensemble des dimensions du marché du travail :
- **la dimension territoriale** qui concerne les salariés d'un même territoire répartis dans les entreprises locales qui œuvrent dans différents secteurs d'activité,
- **la dimension sectorielle** qui concerne les salariés d'entreprises d'un même secteur professionnel mais répartis sur le territoire régional,
- **la dimension sociale** qui concerne les actifs les plus exposés aux risques de déqualification, de reclassement et/ou de précarisation.

Partenaires associés

Partenaires sociaux et COPIRE pour avis.

Bénéficiaires / Publics visés

Tous les salariés bourguignons.
Priorité sera donnée aux salariés licenciés et à ceux fragilisés ou menacés dans leur emploi, c'est-à-dire, ceux qui accèdent le moins à la formation et/ou sont faiblement qualifiés et employés dans les T.P.E. et P.M.E. régionales (une analyse selon le sexe sera appréciée).

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Optimisation de la boîte à outils composée des dispositifs qui œuvrent à la sécurisation des parcours professionnels : augmentation de leur mobilisation, combinaison pertinente entre les dispositifs...
- Nombre de mobilisations annuelles pour chacun des dispositifs œuvrant à la sécurisation des parcours professionnels et évolution.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

- Réalisation, au deuxième semestre 2011, d'une étude visant à réaliser l'état des lieux et à effectuer un bilan qualitatif des principaux outils favorisant les continuités professionnelles en région Bourgogne.
- Construction, d'ici mars 2012, des actions constitutives du Plan pour les continuités professionnelles : elle s'inscrira au sein de groupes de travail associant les partenaires sociaux, l'État et le Conseil régional et, le cas échéant, d'autres partenaires comme le FONGECIF ou les OPCA(s) notamment,
- Mise en œuvre opérationnelle du Plan en 2012.

Orientation 3 Fiche action 3-9

Développement de la démarche GTEC ou Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales.

Contexte de l'action

Selon l'accord national interprofessionnel de 2008, le territoire doit être l'échelon adapté à la définition et à la mise en cohérence des stratégies pour l'emploi et les compétences.
Une GPEC menée au niveau d'un territoire apparaît comme le moyen de compléter la GPEC traditionnelle observée, le plus souvent, dans les grandes entreprises.

La territorialisation s'est appuyée sur la remise en cause de nombreuses approches dont les différentes limites ont pu être identifiées : l'approche par les publics, l'approche par les dispositifs, l'approche par les mutations...

Elle met en exergue la nécessité de décloisonner ces différentes approches, et milite pour une vision systémique de la ressource humaine sur les territoires où les questions d'insertion, d'accès à l'emploi, de qualification, de sécurisation des parcours, de lutte contre l'obsolescence des compétences, d'anticipation des mutations etc. sont abordées de concert.

La GTEC est identifiée comme un moyen de réponse opérationnelle à l'anticipation et au décloisonnement des différentes approches. Elle cherche à répondre de façon ajustée aux besoins des entreprises, et en conséquence à les accompagner dans leur développement. Leurs salariés ne peuvent qu'en bénéficier en matière de sécurisation de leur parcours professionnel.

Objectifs

Mobiliser la GPEC territoriale, en lien avec et en soutien aux projets de territoires.

Autrement dit, il s'agit de considérer les territoires comme lieu ressource capable :
- d'engager un dialogue territorial fécond et de proximité qui concoure à la fois à la sécurisation des parcours professionnels et à la compétitivité des entreprises,
- d'anticiper les besoins en RH des entreprises pour conduire des actions de formation au bénéfice de l'insertion des demandeurs d'emploi,
- d'innovation afin de conjuguer la satisfaction des besoins en RH des entreprises locales, l'insertion des demandeurs d'emploi et la mobilité professionnelle des actifs locaux : transitions et mobilités professionnelles, identification des compétences transférables, emplois à temps partagé…
- de conduire des analyses prospectives pour identifier les métiers de demain et anticiper leur recherche en RH compétentes et adaptées,
- …

Périmètre géographique

La Région Bourgogne et ses territoires.

Partenaires associés

Pôle Emploi – OPCA(s).

Modalités d'intervention

- Mise œuvre de l'accord stratégique de développement portant sur les compétences, les fonctions et les métiers transversaux 2010-2014.
- Soutien et déploiement des initiatives territoriales de GEPC territoriale comme BOOST Avenir, Dynamique métallurgie, l'observatoire des compétences du Tonnerrois…

Bénéficiaires / Publics visés

- Salariés et demandeurs d'emploi.
- Entreprises et autres employeurs locaux.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

Nombre de territoires engagés durablement dans une démarche de GTEC et évolution.

Orientation 3 Fiche action 3-10

Valorisation des compétences transversales.

Contexte de l'action

L'ANI du 7 janvier 2009 indique « qu'au-delà du socle commun de connaissances et de compétences (intégrant notamment la maîtrise de la langue française et les compétences de base en mathématiques et la culture scientifique et technologique) qui doit être acquis lors de la période passée en formation initiale, l'acquisition et l'actualisation d'un socle de compétences est de nature à favoriser l'évolution et les transitions professionnelles tout au long de la vie active. Par ailleurs, au sein des **branches professionnelles**, les partenaires sociaux sont invités à négocier tous les trois ans « les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ». Y figurent « les actions de formation à mettre en œuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base. Elles visent, notamment, à faciliter leur évolution professionnelle. ».
En région Bourgogne, l'accord-cadre stratégique de développement portant sur les compétences, les fonctions et les métiers transversaux pour la période 2010-2014 prévoit, parmi ces actions, la mise en place d'une GPEC territoriale qui s'appuie sur le développement des compétences transversales et transférables et leur reconnaissance. Des outils ont été expérimentés sur le bassin dijonnais dès 2010.
Les travaux préalables à la rédaction de ce C.P.R.D.F. ont mis l'accent sur la nécessité de travailler sur l'élévation et la reconnaissance des compétences des Bourguignons et Bourguignonnes afin de favoriser la mobilité et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Objectifs

- Créer une dynamique régionale qui favorise le développement d'une pédagogie centrée sur les compétences transversales et leur reconnaissance : mise en place d'outils et de méthodes, partage d'expériences, formation des acteurs...
- Mettre en place un dispositif territorial de formation tout public, qui permette de préparer chaque candidat à acquérir et valoriser un socle minimum de compétences transversales qui favorise son évolution professionnelle, ou son accès à une formation qualifiante ou à un emploi sur le territoire. *Ce dispositif devra développer un système de reconnaissance (ou de certification) qui facilitera la lecture des compétences acquises par le bénéficiaire lui-même, par les entreprises, les organismes de formation et les structures A.I.O. qui pourront l'accompagner.*
- Favoriser l'accueil de tous les publics (salariés et demandeurs d'emploi) et articuler les moyens mobilisables en cohérence avec les objectifs de chaque financeur.

Périmètre géographique

La région Bourgogne et ses territoires.

Partenaires associés

OPCA(s) - Pôle Emploi.

Bénéficiaires / Publics visés

Salariés et demandeurs d'emploi.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

Mise en place d'un système de reconnaissance (ou de certification) permettant la lisibilité des compétences acquises par les candidat(e)s.

Orientation 3

Rechercher la cohérence entre les voies de formation.

3.III – Mesures destinées à favoriser l'inscription dans une démarche de formation tout au long de la vie.

Fiche action 3-11
Mise en place d'un portfolio régional emploi-formation (passeport-compétences).

Fiche action 3-12
Valorisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

Fiche action 3-13 / Développement de la qualité de la formation professionnelle
A. Développement de la Formation Ouverte et à Distance (F.O.A.D.).
B. Pôle Régional pour l'Innovation dans les Métiers de la formation (PRIM').

Fiche action 3-14
Mise en place d'un Service Public Régional de la Formation Professionnelle Continue.

Orientation 3 Fiche action 3-11

Mise en place d'un portfolio régional emploi-formation.

Contexte de l'action

Les parcours professionnels se caractérisent aujourd'hui par une plus grande diversité d'expériences : métiers, statuts, formations professionnelles individuelles ou collectives, changements choisis ou subis...
Cette diversité favorise, peu ou prou, le développement de compétences.

Dans le contexte du développement de la formation tout au long de la vie, on observe un besoin croissant d'accompagnement des actifs à l'exploration d'une mobilité professionnelle en vue d'une réorientation ou d'un nouveau positionnement. Dans ce cadre, les pouvoirs publics souhaitent que chaque Bourguignon ou Bourguignonne puisse :

- capitaliser et valoriser l'ensemble des éléments qui composent sa carrière professionnelle,
- s'appuyer sur ses compétences acquises et développées lors d'expériences professionnelles ou personnelles pour s'inscrire dans des démarches :
  - d'orientation,
  - de construction de parcours de formation ou de V.A.E.,
  - de validation de projet professionnel,
  - de recherche d'emploi.

Objectifs

Pour faciliter la démarche, il est proposé de mettre à disposition de chacun un outil qui prend la forme d'un portefeuille individuel de compétences.
Il se présentera sur un support papier et/ou numérique.
Il présentera l'ensemble des éléments constitutifs de la carrière professionnelle du bénéficiaire : expériences, formations suivies, diplômes acquis ou attestations, bilans, formalisation du projet professionnel s'il y a lieu...

La mise en place de cet outil exige :

- l'appropriation et l'utilisation par les professionnels de la médiation de projets professionnels : organismes de formation, conseils en orientation, opérateurs du Service Public de l'Emploi, opérateurs du Service Public de la Formation Professionnelle, OPCA, Pôle Emploi, Missions locales...
- La promotion de l'outil auprès des entreprises et autres employeurs.
- La promotion de l'outil auprès des bénéficiaires potentiels.

Partenaires associés

Partenaires sociaux.
Par extension, tout partenaire ayant expérimenté ou mis en place un outil de nature proche ou équivalente.

Bénéficiaires / Publics visés

Tout public (hors la population scolarisée, dans un premier temps).
L'extension pourra être réalisée sous réserve de compatibilité avec les initiatives de l'Éducation nationale en la matière.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Mise en place et mise « en vie » de l'outil.
- Nombre d'utilisateurs et montée en puissance dans le temps.

Observations

Les solutions de collaboration technique avec des initiatives existantes seront étudiées, afin de réduire le coût de mise en place de l'outil.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

À partir de 2012.

Orientation 3 Fiche action 3-12

Valorisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

Contexte de l'action

Près de dix années se sont écoulées depuis la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, instaurant un droit inscrit désormais au livre IX du code du travail : toute personne comptant trois années d'expérience professionnelle peut se voir reconnaître une certification totale ou partielle, correspondant à cette expérience. Ce droit s'applique à l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification, sous réserve qu'ils soient inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

« Bilan mitigé pour la V.A.E. », notait le rapport remis au parlement en 2008.
La V.A.E. n'atteint pas les objectifs qui lui étaient assignés, tout en s'imposant « comme un outil fondamental de la sécurisation des parcours professionnels ».

Pourtant, il n'y a pas lieu de douter de la réelle volonté de son développement.

Objectifs

L'action conduite dans le cadre du C.P.R.D.F. vise principalement à mieux accompagner les demandes et les parcours dans le cadre du dispositif V.A.E., soit encore :

- augmenter, de manière significative, le nombre de Bourguignons et Bourguignonnes (tous statuts confondus) bénéficiant d'un entretien délivré par le réseau des Points Relais Information et Points Relais conseil en V.A.E.,
- augmenter le nombre de Bourguignons et Bourguignonnes accédant à une validation, totale ou partielle, suite à leur engagement dans la démarche.

Il convient, pour cela, à l'examen des difficultés rencontrées par les candidats, de développer la qualité et l'efficacité des différentes étapes lors du processus qui doit conduire à la certification.
Dans cette perspective, la qualité et la complémentarité des instructions entre les partenaires sociaux, les représentants de l'État et le Conseil régional sont des axes centraux de progrès.

Ils reposent sur :

- le premier niveau d'information donné aux candidats : éligibilité, principes du dispositif, démarche à suivre… Il concerne, notamment, les Points Relais Information ou P.R.I.,
- un second niveau qui entérine la démarche avec un accompagnement personnalisé intégrant la problématique du financement capable d'apporter une expertise technique aux candidats : ciblage du diplôme au vue de l'expérience, préparation du dossier V.A.E., appui à la formalisation… Il concerne, notamment, les Points Relais Conseils ou P.R.C. Les outils d'accompagnement et de suivi existants et personnalisés (passeport V.A.E.) ou à développer, comme le Portfolio (action III- 3.11), seront utiles à la démarche.

Partenaires associés

Réseaux des P.R.I. et P.R.C. - OPCA(s) - Pôle Emploi, relais d'opinion : médias…

Bénéficiaires / Publics visés

Tous les publics, non scolarisés, éligibles au dispositif V.A.E.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Nombre annuel de candidats reconnus par une certification, totale ou partielle, suite à une démarche V.A.E. et évolution,
- Deux axes de progrès semblent être plus clairement identifiés et demandent une vigilance d'observation :
  - l'adéquation entre l'expérience du candidat à la certification et le diplôme vers lequel il (ou elle) est orienté(e),
  - la professionnalisation des P.R.I. et P.R.C.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

À la signature du C.P.R.D.F.

Orientation 3 Fiche action 3-13 A

Développement de la F.O.A.D.

Le contexte de l'action

La mise en œuvre de la FOAD, modalité de formation reconnue comme facteur de progrès, rencontre des difficultés, notamment :

- une utilisation très inégale de la FOAD par les organismes de formation,
- un recours à une trop grande diversité d'outils,
- …

Pour les pallier, il existe depuis 2005-2006 un plan de développement de la FOAD (action 5 du P.R.D.F.) qui s'est traduit par :

- l'organisation de rencontres FOAD et de journées de professionnalisation,
- la création d'un catalogue régional des formations en ligne,
- l'ouverture d'un portail d'information,
- la constitution d'un groupe de travail « pratiques innovantes »,

Dans le cadre du C.P.R.D.F. est réaffirmée la volonté de son développement dans une région marquée par la présence importante de zones rurales, et à l'heure de nouvelles technologies de communication accessibles et performantes.

Objectifs

Poursuite de la mise en œuvre d'un plan de développement collectif de la Formation Ouverte et/ou À Distance (FOAD).

Il s'agit de :
- faire réellement de la FOAD une modalité de droit commun de la formation professionnelle,
- favoriser, par ce mode de formation, l'égalité d'accès à la formation,
- rendre accessible la formation pour chaque Bourguignon et Bourguignonne, quelles que soient son origine géographique et sa situation : salarié, demandeur d'emploi...,
- élargir la palette de l'offre de formation FOAD, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif.

Plus concrètement, il s'agit :
- d'accroître la lisibilité du catalogue régional FOAD en ligne,
- d'encourager le recours à la FOAD comme l'une des modalités au service de la personnalisation et de la diversification des parcours de formation,
- de promouvoir les différents modèles de développement de la FOAD (du tout numérique avec tutorat jusqu'au maillage de différentes modalités comme « en présentiel ou à distance », « synchrone et asynchrone »...),
- de professionnaliser les acteurs concernés par sa promotion, son développement et son utilisation,
- de développer une communauté FOAD en région Bourgogne.

Partenaires associés

C2R, organismes de formations, C.F.A., M.D.E.F....

Bénéficiaires / Publics visés

L'ensemble des organismes de formation, des structures d'accueil et d'orientation et in fine, les bénéficiaires finaux que sont les actifs de la région Bourgogne.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

Nombre de formations proposées en FOAD et poids dans l'offre de formation globale.

Observations

La mise en place d'une communauté FOAD en région Bourgogne s'est déjà traduite par un engagement institutionnel de têtes de réseau (Rectorat, DRAF, AFPA...), de structures d'accueil (MDEF...), d'organismes de formation... Il vise à participer, sans contrepartie financière, à des groupes de travail comme, par exemple, les « pédagogies innovantes en région Bourgogne ».

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

À signature du C.P.R.D.F.

Orientation 3 Fiche action 3-13 B

Pôle Régional pour l'Innovation dans les Métiers de la formation (PRIM').

Le contexte de l'action

Dans un contexte de relatif turn-over des professionnels actifs dans les organismes de formation et d'évolution de l'environnement de la formation, les besoins de professionnalisation et de maîtrise des fondamentaux de l'activité constituent un enjeu pour la qualité de l'offre de service. Le Plan Régional pour l'Innovation dans les Métiers de la Formation / PRIM' a été mis en place en 2005 (action n°6 du P.R.D.F.) pour renforcer la qualité de la formation professionnelle. Il s'agit ici de poursuivre les efforts engagés dans ce cadre.

Objectifs

Favoriser le développement de l'innovation dans les pratiques et les métiers de la formation et de l'orientation, et ce, afin de :

- promouvoir le renouvellement des méthodes pédagogiques, renforcer les démarches d'ingénierie (formation, compétences, conseil...),
- accompagner la diversification et l'enrichissement des nouveaux outils de diffusion d'information et de transmission de connaissances (TIC...),
- améliorer le management dans les organismes de formation par les équipes de direction.

Pour cela, il s'agira :

- d'encourager le transfert d'actions expérimentales tant pédagogiques, formatives, qu'évaluatives...,
- d'accroître le professionnalisme des acteurs au moyen de sessions de formation, de démarches d'analyse de pratiques, de cycle de conférences...
- d'organiser une veille de ce qui est nouveau et/ou inédit et de capitaliser sur l'existant.

Partenaires associés

C2R Bourgogne.

Bénéficiaires / Publics visés

Les acteurs concernés, en région Bourgogne, par la formation et l'orientation.

Indicateur(s) d'évaluation à observer

- Nombre de projets identifiés « recherche innovation et développement ».
- Nombre de formations ou de rencontres suivies par les cadres et formateurs issus des organismes de formation ou d'orientation de la région Bourgogne.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

À la signature du C.P.R.D.F.

Observations

La démarche PRIM' est à articuler avec les activités de recherche de l'institut Jacotot.

Orientation 3 Fiche action 3-14

Service public régional de formation professionnelle continue.

Le contexte de l'action

Le présent C.P.R.D.F. liste l'ensemble des leviers qu'il convient d'activer pour favoriser l'émergence d'une véritable possibilité de formation professionnelle tout au long de la vie pour les actifs bourguignons, gage du développement des ressources humaines, des entreprises et des territoires de la région.
Ce contrat inscrit également la volonté de garantir une égalité d'accès à la formation et à la qualification, ce qui implique l'accès préalable à l'information et à l'orientation.
Ces deux orientations majeures fondent, de facto, la notion d'un Service Public Régional de la Formation Professionnelle Continue / SPRFPC.

Qu'est-ce que le S.P.R.F.P.C. ?

Le S.P.R.F.P.C. prend la forme d'une offre globale de services, fondée sur des principes de continuité, de proximité, d'accessibilité, de qualité, de diversité et de pluralité afin que chacun puisse bénéficier d'une formation professionnelle ainsi que d'un accompagnement dans son parcours, selon ses caractéristiques, ses besoins et ses projets.
Dédié prioritairement à l'animation des politiques publiques régionales en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, le S.P.R.F.P.C. concerne l'ensemble des intervenants de ce secteur.

Il sera suivi dans le cadre d'une instance régionale, présidée par le président du Conseil régional.
Cette instance regroupera en son sein :
- les représentants des partenaires sociaux,
- les services de l'État : DIRECCTE, services du rectorat et des autres autorités académiques,
- les services du Conseil régional de Bourgogne,
- les OPCA (s),
- Pôle Emploi,
- l'ASSOR,
- les têtes de réseau des organismes de formation professionnelle et des structures de l'A.I.O. présentes en région Bourgogne.

Ce service public sera décliné au niveau territorial au travers des Comités Territoriaux Formation (v. action I-3).

Il sera organisé autour de trois axes :
- le renforcement de l'efficacité (notamment en matière d'accès à la qualification) des politiques publiques relatives à la formation professionnelle,
- l'amélioration qualitative du service offert aux citoyens,
- la vigilance sur l'égalité d'accès à l'orientation et à la formation.

Il doit également garantir que les dispositifs mis en œuvre répondent :
- à la demande des citoyens en matière d'orientation, de formation et d'accès à l'emploi par la qualification,
- aux besoins des entreprises, dans une vision anticipatrice portant non seulement sur les évolutions économiques à venir, mais aussi sur les considérations environnementales, à prendre en compte pour répondre aux exigences d'un développement durable,
- au développement économique des territoires.

Cette exigence ne peut être atteinte que par l'adhésion des acteurs et par une communication et une animation de qualité avec l'ensemble des acteurs concernés.

Objectifs

Pour répondre à sa vocation, il s'agira, plus spécifiquement de :

- promouvoir les politiques publiques régionales de formation professionnelle continue et les dispositifs mis en place,
- diffuser les orientations relatives à la formation professionnelle continue auprès de l'ensemble des acteurs régionaux concernés : décideurs, partenaires institutionnels, prestataires...
- leur signaler les résultats attendus et les contraintes qui en découlent,
- diffuser l'ensemble des informations nécessaires à la compréhension des enjeux : diagnostic partagé, observation des métiers, évaluation des résultats des dispositifs existants...
- favoriser la connaissance mutuelle des acteurs régionaux et des domaines d'intervention de chacun,
- favoriser la bonne articulation entre les différentes étapes d'un parcours professionnel par la connaissance partagée des outils existants,
- capitaliser, chemin faisant par le recueil d'informations « de terrain » issues des prescripteurs et des prestataires.

Parallèlement, le S.P.R.F.P.C. aura comme objectif de rédiger et de mettre en œuvre une charte relative à l'égalité d'accès à la formation, prenant en compte l'ensemble des discriminations et freins existants et identifiés,

Pour cela, il pourra s'appuyer sur les sources d'information comme :

- les C.O.T et CAPéCO,
- les diagnostics partagés issus des travaux du C2R,
- les travaux du C.C.R.E.F.P.,
- des outils de suivi et d'évaluation.

Partenaires associés

Acteurs de la formation professionnelle continue en région Bourgogne.

Bénéficiaires / Publics visés.

Demandeurs d'emploi.
La mise en place du plan pour les continuités professionnelles (cf. action III-3.8) pourrait conduire à un élargissement du périmètre aux salariés.

Observations

Le S.P.R.F.P.C. s'inscrit dans la complémentarité avec les instances prévues dans les textes réglementaires CRE (Conseil Régional de l'Emploi), S.P.E.R. (Service Public Régional de l'Emploi) et notamment C.C.R.E.F.P. (Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), dont la vocation est de favoriser la concertation en vue d'une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre

2012.

3e partie

Fiches relatives à la mise en œuvre, au pilotage et aux modalités d'évaluation du C.P.R.D.F. 2011-2015

Fiche 4-1

C.C.R.E.F.P.
Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Contexte

Le cadre institutionnel rénové en 2002 par la loi de modernisation sociale et la loi de démocratie de proximité, destiné à favoriser l'élaboration de politiques communes au niveau régional, a conduit à la création et à la mise en place progressive d'un nouveau comité nommé C.C.R.E.F.P. ou Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Co-présidé par le Préfet de région et le président du Conseil régional, il a pour mission de favoriser la concertation entre les différents acteurs régionaux afin d'assurer une meilleure coordination des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Il réunit le recteur, les représentants des services régionaux de l'État désignés par le Préfet de région, les élus régionaux désignés par le président du Conseil régional et les représentants des partenaires sociaux, syndicaux et patronaux. Le C.C.R.E.F.P. est la seule instance quadripartite réunissant, en région, l'ensemble des décideurs des champs de l'emploi et de la formation professionnelle.
La coprésidence effective du C.C.R.E.F.P. constitue un enjeu significatif car elle donne tout son sens à ce rôle de coordination, et permet de faire vivre un espace de coordination effective entre l'État, le Conseil régional et les organisations syndicales et professionnelles en région.

Missions du C.C.R.E.F.P.
Le C.C.R.E.F.P. est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques d'emploi et de formation professionnelle (art. D.6123-18 du Code du travail), et représente à ce titre le lieu privilégié pour élaborer un diagnostic partagé des potentiels des territoires et de leurs besoins en matière de ressources humaines, à partir duquel articuler la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et d'emploi.
Il est consulté sur des mesures mises en œuvre dans le champ emploi-formation et contribue, par ses propositions et avis, à faire évoluer les dispositifs ou à faire émerger de nouveaux projets.

Objectifs généraux.
- Constituer un lieu d'échange pour traiter conjointement des questions d'emploi et de formation professionnelle.
- Offrir aux acteurs concernés un véritable lieu de concertation et de coordination pour optimiser leur action.
- Favoriser un fonctionnement quadripartite associant l'État, le Conseil régional et les organisations socio-professionnelles d'employeurs et de salariés.

Objectifs liés au C.P.R.D.F.
Le contrat de plan régional est élaboré par la région au sein du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle sur la base des documents d'orientation présentés par le président du Conseil régional, le représentant de l'État dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés.

Partenaires associés

Partenaires sociaux
Des personnalités qualifiées, parmi les organisations intéressées à la formation professionnelle et à l'emploi, peuvent être associées aux travaux du C.C.R.E.F.P. en tant que de besoin.
Les commissions peuvent également faire appel à des organismes extérieurs ou à des personnes-ressources pour étayer leurs travaux.

Tableau 1
Les 15 indicateurs-clés donnant à voir les informations sensibles en matière d'emploi, d'insertion et de formation professionnelle en région Bourgogne.

Derniers taux disponibles	Evolution N/N-1 *(si possible)*	Comparaison France entière
Population		
Nombre d'habitants en région Bourgogne : dont % de femmes, dont % de moins de 25 ans, dont % de 25 à 59 ans.		
Travail Emploi		
Nombre d'emplois **Taux de chômage** dont % jeunes moins de 25 ans, dont % jeunes femmes, dont % jeunes hommes, dont % actifs plus de 50 ans dont % femmes, dont % hommes		
Formation		
Taux de scolarisation des 20-24 ans **Nombre de jeunes sortis du système scolaire sans qualification** **Nombre de lycéens (EN + DRAF) 2nd cycle général et technologique** **Nombre de lycéens (EN + DRAF) 2nd cycle professionnel** **Taux d'accès au niveau V** **Taux d'accès au niveau IV** **Taux d'accès au niveau II** **Taux d'accès au niveau I** **Poids des jeunes poursuivant des études supérieures** **Nombre d'apprentis / Nbre de ruptures de contrat** Dont contrats niveau V Dont contrats niveau IV Dont contrats niveau III		
Formation professionnelle continue		
Nombre de salariés ayant suivi une formation professionnelle, tous dispositifs confondus **Nombre de salariés ayant bénéficié d'un CIF** **Nombre de personnes reprenant une formation professionnelle après intégration sur le marché du travail (y compris période de chômage)** **Nombre de personnes ayant signé un contrat de professionnalisation** **Nombre de personnes ayant acquises une certification totale V.A.E.** **Nombre de personnes ayant acquises une certification partielle V.A.E.**		

Nota : *les indicateurs ci-dessus sont donnés à titre d'exemple ; la liste définitive (15 à 20 indicateurs maximum) sera finalisée sur proposition de la commission ad hoc de suivi du C.P.R.D.F.*

Modalités d'évaluation du C.P.R.D.F.

Les ambitions du présent C.P.R.D.F. seront suivies et pilotées par le C.C.R.E.F.P. Afin d'atteindre des résultats significatifs et de permettre aux acteurs de la formation professionnelle de mesurer la progression des efforts et des effets, il est choisi de mettre en place plusieurs niveaux d'évaluation qui facilitent une adaptation de l'action en continu.
Associées à son pilotage, ces mesures permettront de mieux orienter les politiques respectives des partenaires associés et de leurs actions.

L'évaluation du C.P.R.D.F. est proposée à quatre niveaux différenciés et complémentaires.

1 - Une analyse de 15 indicateurs-clés.

L'analyse de 15 indicateurs-clés donnera, chaque année, à voir les évolutions significatives en matière d'emploi, de formation et d'insertion - voir tableau 1, ci-avant. Elle permettra de partager de premiers éléments d'analyse et de se poser quelques « bonnes » questions avant d'approfondir les réponses plus finement, auprès des acteurs concernés.

2 - Un suivi des réalisations par fiche-action.

Chacune des fiches-actions (voir partie 2) présente un ou des indicateurs d'évaluation à observer. Ces indicateurs seront, ainsi, compilés afin d'en faciliter un suivi précis, une analyse éclairée et une présentation en comité plénier annuel du C.C.R.E.F.P.

Afin de donner à voir un paysage rapide et global du déploiement des actions, il est proposé d'en construire une image « ramassée » à travers un tableau (cf. annexe / tableau 2). Plutôt qu'un long rapport, ce tableau permet une lecture et une compréhension visuelle du déploiement pour chacune des actions. Il se doit, bien sûr, d'être complété par l'analyse par fiche-action.

L'utilisation d'un code couleur donne une lisibilité immédiate à la lecture.
- L'action se déroule de façon satisfaisante
- Le déploiement de l'action présente des signes d'alerte et les acteurs concernés doivent rester très vigilants
- L'action rencontre des difficultés de déploiement non anticipées : une décision d'adaptation s'impose

3 - Un tableau de bord pour une analyse plus qualitative.

Il est proposé de renseigner le tableau ci-dessous, présentant huit items qu'il s'agit d'apprécier de façon annuelle. Certes, ce jugement ne peut être apporté qu'après la diffusion d'éléments d'analyse qui permet d'objectiver les appréciations.

Au-delà d'un premier jugement, il s'agit de s'interroger de façon concertée sur ce que le C.P.R.D.F. tente de mettre en place et de déployer pour faire avancer de manière significative la région Bourgogne en matière de formation professionnelle. Les échanges et les débats autour des appréciations viseront à construire une culture plus commune des effets des actions conduites, à éclairer les ajustements continus indispensables à la conduite des projets, à s'intéresser au déroulement des actions, à leur histoire, et non plus seulement à leurs résultats, à initier une évaluation *(ex ante et ex post)* concomitante « chemin faisant ».

Items	Appréciation année X
Amélioration de l'intégration des jeunes	
Développement de l'accès aux dispositifs de formation tout au long de la vie	
Amélioration de la capacité des acteurs locaux à construire des parcours de formation (articulation démarches et dispositifs, ...)	
Amélioration dans la mobilité professionnelle et la mobilité géographique des publics en formation	
Amélioration de la couverture de formation tant territoriale que par niveau de formation	
Capacité à développer des démarches articulant formation, emploi et développement économique	
Amélioration de la capacité des acteurs locaux à collaborer, se concerter ou à se connaître	
Amélioration de la capacité du C.P.R.D.F. à interroger les pratiques	

Quatre appréciations sont proposées pour porter un jugement sur ces items :

- Tout va bien, « nous réussissons » : **4**
- Des progrès significatifs restent à faire : **3**
- Le contexte n'a pas permis d'avancer de manière significative et il y a nécessité de progresser : **2**
- Aucun nouvel effet n'est visible : **1**

4 - Deux explorations viendront, au cours du déploiement du C.P.R.D.F., évaluer de façon plus approfondie deux domaines, thèmes ou questions, encore à identifier.

Il est proposé de lancer un premier « chantier », 18 mois après le lancement du C.P.R.D.F. Cette opération sera renouvelée 18 mois avant la date prévue pour sa clôture.

Sans a priori, les objets ou sujets explorés viseront des dispositifs, démarches, publics ou acteurs qui posent plus particulièrement difficulté ou pour lesquelles les solutions retenues ne donnent pas d'effets significatifs. Il reviendra au comité plénier du C.C.R.E.F.P. d'identifier ces deux chantiers, au regard des analyses et observations recueillies.

Annexes

Tableau 2
Le déploiement du plan d'actions - année X.

Orientation I : conjuguer demande économique et demande sociale émanant des territoires dans une perspective de développement durable.

1-1	Développement des Contrats d'objectifs (COT) et des Contrats d'Appui à la Performance économique et à l'évolution des Compétences (CAPéCO).
1-2	Mise en place d'une observation régionale des mutations économiques.
1-3	Mise en place de Comités Territoriaux Formation.

Orientation II : améliorer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation.

2-1	Mise en œuvre du processus de labellisation.
2-1	Mise en œuvre opérationnelle de la charte A.I.O.
2-2	Mise en place d'un portail de la formation professionnelle continue en région Bourgogne.

Orientation III : améliorer qualitativement le réseau régional d'accueil, d'information et d'orientation.

La formation professionnelle initiale.

3-1	Actualisation du schéma régional pluriannuel d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale 2006-2008.
3-2	Démarche de programmation de l'offre de formation initiale et de son évolution.
3-2 bis	Schéma régional des formations sanitaires et sociales.
3-3	Accompagnement des sorties des jeunes sans qualification.
3-4	Évolution du dispositif d'apprentissage régional.

La formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi.

3-5	Concertation des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi.
3-6	Développement de la qualité de la prescription.
3-7	Développement des contrats de professionnalisation.

Les continuités professionnelles.

3-8	Plan pour les continuités professionnelles.
3-9	Développement de la démarche GTEC.
3-10	Valorisation des compétences transversales.

Mesures destinées à favoriser l'inscription dans une démarche de la formation tout au long de la vie.

3-11	Mise en place d'un portfolio régional emploi-formation (passeport-compétences).
3-12	Valorisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).
3-13 A	Développement de la Formation Ouverte et à Distance (F.O.A.D.).
3-13 B	Pôle Régional pour l'Innovation dans les Métiers de la formation (PRIM').
3-14	Mise en place d'un Service Public Régional de la Formation Professionnelle Continue.

L'action se déroule de façon satisfaisante

Le déploiement de l'action présente des signes d'alerte et les acteurs concernés doivent rester très vigilants

L'action rencontre des difficultés de déploiement non anticipées : une décision d'adaptation s'impose

Fiche 4-2

Centre Régional de Ressources travail, emploi, formation (C2R)

Contexte

Créé en 2001, le Centre Régional de Ressources travail, emploi, formation (C2R) répond à la volonté de l'État et de la Région de regrouper dans un même lieu des partenaires dont les missions dans le cadre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont complémentaires.
Présidé par les partenaires sociaux, le C2R a vu son rôle renforcé et étendu :
- en 2004, à la formation initiale scolaire dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre du P.R.D.F.P.,
- en 2007 dans le cadre du contrat de projets, avec un rôle d'observation sur le champ des mutations économiques.

Dans un contexte économique en perpétuelle évolution, le rôle du C2R est primordial dans la mise en œuvre du C.P.R.D.F. pour alimenter la concertation entre l'État, la Région et les acteurs socio-économiques sur les problématiques emploi-formation-mutation économique, que ce soit au niveau des filières, des territoires ou des publics.

Missions

- Observation régionale de l'économie, de l'emploi et de la formation, notamment dans le cadre des CAPéCO.
- Participation à l'observation des mutations économiques.
- Information sur la formation professionnelle auprès de l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.
- Professionnalisation, animation, diffusion de l'information sur les formations auprès des acteurs de la formation professionnelle.
- Animation et professionnalisation du réseau des Points Relais Conseil (P.R.C.) et des Points Relais Information (P.R.I.) labellisés dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif V.A.E.

Périmètre d'intervention

Région de Bourgogne.

Partenaires associés

Partenaires sociaux - Pôle Emploi.

Liste prévisionnelle des conventions annuelles d'application nécessaires à la mise en œuvre du C.P.R.D.F. (liste non exhaustive)

Pour l'orientation :
• Conventions de mise en œuvre de la charte AIO

Pour la formation initiale :
• Convention rectorat de l'académie de Dijon – CRB
• Convention Direction régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt. (DRAAF) – CRB
• Convention d'objectif et de moyens relative au développement de l'apprentissage (Etat – CRB)

Pour la formation des demandeurs d'emploi :
• Convention cadre entre les financeurs de la formation des demandeurs d'emploi
• Conventions bilatérales ou groupements d'achat entre financeurs
• Convention relative à la qualité de la prescription (prescripteurs CRB)

Pour les continuités professionnelles :
• Conventions pour la GPET et les compétences transversales (sauf si incluses dans le plan pour les CP)
• Plan pour les continuités professionnelles fera office de convention d'application.

Pour mémoire : COT et CAPéCO

Index des fiches-actions

Fiche action 1-1
Développement des Contrat d'objectifs (COT) et des Contrats d'Appui à la Performance économique et à l'évolution des Compétences (CAPéCO) ..... *Page 31*

Fiche action 1-2
Mise en place d'une observation régionale des mutations économiques ..... *Page 32*

Fiche action 1-3
Mise en place des Comités Territoriaux Formation ..... *Page 34*

Fiche action 2-1
Mise en œuvre du processus de labellisation ..... *Page 37*

Fiche action 2-2
Mise en œuvre opérationnelle de la charte A.I.O ..... *Page 39*

Fiche action 2-3
Mise en place d'un portail de la formation professionnelle continue en Bourgogne ..... *Page 40*

Fiche action 3-1
Actualisation du schéma régional pluriannuel d'évolution des dispositifs de formation professionnelle initiale ..... *Page 43*

Fiche action 3-2
Démarche de programmation de l'offre de formation initiale et de son évolution ..... *Page 45*

Fiche action 3-2 bis
Schéma régional des formations sanitaires et sociales ..... *Page 47*

Fiche action 3-3
Accompagnement des sorties des jeunes sans qualification ..... *Page 48*

Fiche action 3-4
Évolution du dispositif régional d'apprentissage ..... *Page 49*

Fiche action 3-5
Concertation des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi ..... *Page 52*

Fiche action 3-6
Développement de la qualité de la prescription ..... *Page 53*

Fiche action 3-7
Développement des contrats de professionnalisation ..... *Page 54*

Fiche action 3-8
Plan pour les continuités professionnelles ..... *Page 57*

Fiche action 3-9
Développement de la démarche GTEC ..... *Page 58*

Fiche action 3-10
Valorisation des compétences transversales ..... *Page 60*

Fiche action 3-11
Mise en place d'un portfolio régional emploi-formation ..... *Page 62*

Fiche action 3-12
Valorisation de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) ..... *Page 63*

Fiche action 3-13 A
Développement de la F.O.A.D ..... *Page 64*

Fiche action 3-13 B
Pôle Régional pour l'Innovation dans les Métiers de la formation (PRIM') ..... *Page 66*

Fiche action 3-14
Mise en place du Service Public Régional de Formation Professionnelle ..... *Page 67*

Fiche action 4-1
C.C.R.E.F.P. (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) ..... *Page 70*

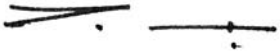
Fiche action 4-2
Centre Régional de Ressources travail, emploi, formation (C2R) ..... *Page 75*

A noter

Le président de la Région Bourgogne
M. François Patriat

Le Préfet de la Région Bourgogne
M. Pascal Mailhos

Le Recteur d'Académie de Dijon
M. Cyril Nourissat



Le Directeur régional de l'Agriculture et de la Forêt
M. jean-Roch Gaillet

Le Directeur Régional de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion sociale
M. Philippe Michel

Bourgogne
Conseil régional

17, boulevard de la Trémouille
BP 23502 - 21035 Dijon cedex
conseil régional de Bourgogne
page officielle
N °Vert 0 800 888 111
APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE