



Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2001 - 2006

Bilan à mi-parcours

*communiqué en Assemblée
Plénière du 30 Octobre 2003*



SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
<i>La coordination impulsée par la Région dans le cadre du PRDF</i>	6
<i>L'animation de chantiers thématiques</i>	7
<i>L'amorce d'une dynamique d'évaluation</i>	7

1- LA COORDINATION DE L'ACCUEIL, DE L'INFORMATION ET DE L'ORIENTATION	9
1-1. Une offre de services plus cohérente	10
<i>Favoriser la coordination et la complémentarité des différentes institutions</i>	
1-1.1. <i>Rapprocher les acteurs locaux au sein des Maisons Communes Emploi</i> <i>Formation</i>	10
1-1.2. <i>Harmoniser progressivement les conventions avec les partenaires de l'accueil,</i> <i>de l'information et de l'orientation</i>	11
1-2. Formation, Emplois, Métiers, une information au service du projet	12
<i>Fournir une Information plus complète et plus accessible</i>	
1-2.1. <i>Rassembler l'information sur la formation professionnelle et la rendre plus</i> <i>accessible</i>	12
1-2.2. <i>Informé également sur les métiers et leur environnement</i>	12
1-3. Mieux connaître les rapports entre formation et emploi	14
<i>Offrir des outils pour éclairer les décisions</i>	
1-3.1. <i>Identifier une structure régionale d'information et d'aide à la décision,</i> <i>l'affirmation du rôle du CarifOref</i>	14
1-3.2. <i>S'intéresser aux relations entre formation et métiers : le dispositif ARGOS</i>	14
1-3.3. <i>S'intéresser aux relations entre formation et secteurs d'activité : les Contrats</i> <i>d'Objectifs avec les branches professionnelles</i>	16

2 – L'AMELIORATION DES DISPOSITIFS D'EDUCATION ET DE FORMATION	17
2-1. La formation initiale	17
<i>Se concerter entre décideurs pour adapter l'offre de formation, et soutenir un enseignement</i> <i>professionnel de qualité</i>	
2.1.1. <i>Harmoniser les procédures de décision et construire des outils communs</i>	18
<i>Procédure de préparation des rentrées</i>	18
<i>La construction d'outils</i>	19
2.1.2. <i>Valoriser les filières professionnelles et technologiques</i>	19
<i>Le lycée des métiers</i>	19
<i>La bourse 1^{er} équipement</i>	20
<i>La rénovation des ateliers</i>	20
2-1.3. <i>Développer un apprentissage de qualité</i>	21
<i>L'amélioration de l'accueil et de l'individualisation des parcours</i>	21
<i>La formation des formateurs</i>	22
<i>Une gamme plus large de diplômes accessibles par l'apprentissage</i>	23

2.2. La formation continue	24	
Offrir une formation continue de qualité, accessible à tous, répondant aux besoins de chacun et débouchant sur un emploi		24
2-2.1. Les actions propres de la Région	24	
La rénovation du PRFP	24	
La gratuité	26	
2.2.2. Les actions de coordination	26	
L'articulation PARE / PRFP	26	
L'articulation Programme de l'AFPA /PRFP	26	
Le soutien à l'enseignement professionnel supérieur	27	
2-2.3. La Validation des Acquis de l'Expérience, une nouvelle voie vers la qualification	28	
L'information, le conseil et l'aide à l'orientation vers la certification	29	
Vers un centre régional de ressources sur la VAE	29	
L'accompagnement à la certification	29	
L'adaptation de l'offre de formation	30	
2.3. Les actions en faveur des publics spécifiques	31	
Porter une attention particulière aux discriminations		31
2-3.1. Anticiper les ruptures en cours de formation	31	
Le partenariat avec l'Education Nationale	31	
Les actions dans le supérieur	31	
2-3.2. Les dispositifs concernant les jeunes sans qualification	32	
L'école de la deuxième chance	32	
Le PAE, programme Préparation à l'Emploi du PRFP	32	
2-3.3. Lutter contre les discriminations de genre	34	
2-3.4. Suivre l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées	35	
<hr/>		
3 - LA PRISE EN COMPTE DES TERRITOIRES, DU BASSIN D'EMPLOI A L'EUROPE	36	
3-1. Répartir équitablement sur le territoire l'offre des différentes voies de formation	36	
Contribuer au développement socioéconomique local par un maillage équilibré des formations		36
3-1.1. Répondre aux réalités territoriales des zones urbaines et rurales	36	
Ancrer une offre de formation en zone rurale	36	
Répondre aux besoins croissants en zone urbaine	37	
Une meilleure intégration de l'Apprentissage à la dynamique locale	37	
L'enseignement supérieur	38	
3-1.2. S'organiser pour gérer la formation sur les territoires	38	
Articulations local / régional	39	
Premier appui aux politiques contractuelles	39	
Vers une politique concertée de développement de la foad	39	
3-2. Fournir aux territoires les outils nécessaires à leur développement	41	
Faciliter l'accès à la compétence en zone rurale		41
3-2.1. S'appuyer sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication	41	
Le réseau ASTER	41	
Le développement de PYRAMIDE, l'intervention au bénéfice des SARAPP et le rapprochement des deux réseaux	42	
3-2.2. Faciliter la mobilité géographique des stagiaires	42	
3-2.3. Renforcer les liens avec les associations de formation –développement	43	

3-3. Soutenir le développement des relations européennes	44
<hr/>	
4 – L'ACCES A L'EMPLOI ET LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES	46
4-1. Prendre en compte les besoins des entreprises	46
Améliorer les relations avec les entreprises	
4-1.1. Promouvoir les outils de concertation avec les entreprises	46
Les Contrats d'objectifs	46
4-1.2. Soutenir les échanges de compétences écoles / entreprises	47
Les plates-formes technologiques.....	47
4-2. Favoriser l'insertion professionnelle.....	49
Mettre la formation en perspective de l'emploi	
4-2.1. Accompagner l'accès direct à l'emploi	49
Les Contrats de Qualification Adultes	49
Les Stages d'Accès à l'Emploi	49
Les Emplois-Jeunes	50
L'insertion par l'activité économique.....	50
4-2.2. Construire des réponses réactives aux besoins économiques et sociaux.....	51
Le volet formation du Plan ADER.....	51
Pégase 09, des formations à la polyvalence dans la métallurgie	51
Appuyer la reconversion des salariés licenciés.....	52
<hr/>	
CONCLUSION	53
ANNEXES	54
Les documents fondateurs du PRDF.....	55
Le comité de suivi PRDF	56
Les 9 chantiers du PRDF.....	57
Glossaire et niveaux de formation	58

INTRODUCTION

En leur confiant la mission d'élaborer et de mettre en œuvre le Plan Régional de Développement des Formations professionnelles, la loi a donné aux Régions une mission originale de coordination. Cette mission repose en grande partie sur leurs capacités d'animation dans le champ régional de la formation professionnelle, en cohérence avec leurs missions de droit commun en matière d'éducation d'apprentissage et de formation continue, mais aussi de développement économique et d'aménagement du territoire.

Les débats actuels sur les responsabilités en matière de compétence témoignent d'une prise de conscience croissante des enjeux auxquels doit répondre la formation professionnelle en matière de développement économique, d'insertion professionnelle et de développement personnel.

Or, aux côtés de la Région, plusieurs décideurs agissent dans le champ de la formation professionnelle en faveur de publics, que, pour partie, ils partagent avec d'autres (Autorités académiques, DRTEFP, ANPE, ASSEDIC, Missions locales, branches professionnelles ...). Seule la mise en débat sur les politiques menées par chacun peut permettre d'avancer vers une meilleure cohérence dans les services offerts.

Jeunes et adultes, territoires et entreprises, la question de la professionnalisation touche des « publics » très divers et demande des réponses différenciées qui ne peuvent être abordées que de façon pragmatique en adoptant à chaque fois des points de vue distincts. Mais la complexité du domaine et la masse de fonds publics qui y sont affectés exigent plus de transparence et de coordination.

Le PRDF Midi-Pyrénées traduit la volonté du Conseil Régional de construire progressivement, avec ses partenaires, une véritable politique régionale de formation professionnelle, qui ne soit ni une simple déclaration d'intention ni la juxtaposition des politiques conduites par les différents acteurs.

Un principe fort guide la démarche PRDF. Face à l'évolution du champ de la formation professionnelle, tant au point de vue de la législation que de ces acteurs majeurs et surtout des besoins prioritaires auxquels il faut répondre, **le Plan Régional doit pouvoir s'adapter au cours des 6 années qu'il couvre.**

C'est pourquoi ce Plan s'est inscrit sur 3 grands axes stratégiques :

- Disposer d'un document cadre de référence, à l'usage de chaque partenaire formation ;
- Animer un travail concerté sur des thèmes concrets à vocation opérationnelle, en particulier dans le cadre des chantiers du PRDF ;
- Proposer des procédures de concertation.

Les « Orientations générales », socle politique du PRDF, adoptées par l'Assemblée Régionale en juin 2000, fixent 5 objectifs majeurs auxquels doit répondre l'ensemble

des dispositifs de formation professionnelle : Egalité des chances - Equilibre des territoires - Formation individualisée et de qualité - Formation en perspective de l'emploi - Partenariats.

Ces orientations ont été explicitées avec les partenaires, notamment à travers leurs contributions, au cours des rencontres dans les départements, et lors des Assises Régionales de la Formation Professionnelles en 2001. Puis elles ont été déclinées par grands domaines opérationnels dans le Plan.

Adopté par l'Assemblée régionale le 23 novembre 2001, le PRDF décrit, pour l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, et en premier lieu, pour les actions propres de la Région, les progrès à réaliser dans les 6 prochaines années pour que chaque midi-pyrénéen, quel que soit son âge, son lieu de résidence, son passé, ait la possibilité d'acquérir ou de maintenir de réelles compétences, reconnues sur le marché de l'emploi, tout au long de sa carrière professionnelle.

Près de 2 ans ont passé depuis l'adoption du PRDF par l'Assemblée régionale. Les orientations du PRDF ont été affinées et un certain nombre d'actions peut dès à présent être inscrit à son actif.

Dans le PRDF, 5 grands domaines avaient été choisis pour expliciter la mise en œuvre de ces orientations : 1/ l'accueil, l'information et l'orientation ; 2/ les dispositifs d'éducation et de formation ; 3/ les territoires ; 4/ les entreprises ; 5/ les établissements de formation. Le plan de ce bilan reprend approximativement ces domaines. Pour éviter les redites, le dernier domaine a été regroupé avec le second.

Ce bilan à mi-parcours est un point d'étape. Il a pour vocation de présenter à l'ensemble des élus régionaux les avancées réalisées en cohérence avec les orientations votées en juin 2000 et de dessiner quelques perspectives pour l'avenir.

La coordination impulsée par la Région dans le cadre du PRDF

Convaincu des alliances nécessaires à l'harmonisation et l'amélioration de l'offre de formation régionale, dès la construction du PRDF, le Conseil Régional a décidé de mettre en place et d'animer un comité de suivi du PRDF regroupant les 18 principaux décideurs régionaux en matière d'éducation et de formation¹.

Le PRDF a précisé les missions du Comité : rendre plus lisible la politique de chacun des partenaires, assurer la mise en œuvre et le suivi du PRDF, coordonner l'offre régionale de formation. Un rendez-vous a dès à présent été inscrit chaque début d'année : la présentation des projets de mesures de rentrée par chacune des autorités régionales (Education Nationale et Agriculture, pour l'enseignement scolaire, et Région, pour l'apprentissage). Cette étape vient clore les travaux annuels d'instruction qui progressivement sont réalisés de concert entre les 3 partenaires².

De par sa configuration et ses missions, le Comité de suivi du PRDF a précédé la mise en place du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) institué par la loi de modernisation sociale de janvier 2002

¹ Cf. en annexe liste des partenaires du Comité de suivi PRDF

² Cf. Chapitre 2-1 - Les dispositifs de formation - La formation initiale

en remplacement des COREF qui n'étaient pas de vrais lieux de débats. Coprésidé par le Préfet et le Président de Région, ce comité a été installé le 16 octobre 2003.

L'animation de chantiers thématiques

La coordination du Conseil Régional se traduit clairement dans l'animation des « chantiers » du PRDF, contribuant à renforcer son rôle de chef de file dans l'ensemble des politiques régionales de formation professionnelle.

9 thèmes de travail prioritaires ont été retenus par le Comité de suivi du PRDF³ :

1. Procédures et critères d'ouverture des formations professionnelles
2. Schéma prévisionnel des formations professionnelles
3. Schéma régional des licences professionnelles
4. Plan de développement de la Validation des Acquis de l'Expérience.
5. Plan d'action pour améliorer la coordination de l'accueil, l'information et l'orientation
6. Dispositifs pour les jeunes sortis sans qualification.
7. Politique de développement de la formation à distance.
8. Politique régionale pour la formation des salariés.
9. Conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle des politiques territoriales.

Après le vote du PRDF, les chantiers ont progressivement été ouverts et les travaux ont commencé, certains dans le cadre de groupes pléniers réunissant au minimum un représentant de chaque membre du comité de suivi du PRDF, d'autres au sein de groupes plus techniques, chacun animé par un élu régional.

Les travaux menés, en fonction du thème du chantier, sont de natures différentes :

- Articulation des actions des différents partenaires afin de faciliter les cheminements des personnes vers la qualification, l'insertion, le maintien dans l'emploi ;
- Organisation des modalités concrètes de travail en commun (calendrier, procédures...);
- Construction de connaissances plus approfondies sur certains sujets, réalisation d'études (licences professionnelles, formation à distances, publics en rupture de cursus et dispositifs dédiés, attentes des acteurs des politiques territoriales).

Au-delà de leurs réalisations concrètes qui forment la trame de ce bilan, ces chantiers permettent que des collaborations se créent et se développent entre les partenaires, en cohérence avec les orientations politiques du PRDF⁴.

Ainsi, la Région assure progressivement son rôle de chef de file de la formation professionnelle en région.

L'amorce d'une dynamique d'évaluation

Inscrits dans le PRDF, comme dans le CPER et le DOCUP, le suivi et l'évaluation permettent d'orienter les politiques et d'ajuster leur mise en œuvre.

³ Cf. en annexe le détail des 9 chantiers du PRDF

⁴ Cf. Ces orientations sont rappelées en italique gras dans les différents chapitres

La commission Evaluation du PRDF s'est concentrée dans un premier temps sur les travaux menés au niveau national par le Comité de Coordination des Programmes Régionaux⁵.

Puis elle a examiné la question de l'évaluation du PRDF : que veut-on évaluer dans le Plan, qu'est-il intéressant d'évaluer, pourquoi faire ?

Le PRDF est avant tout un texte fondateur qui légitime la Région en précisant le cadre de son action d'animation, de concertation et de coordination, en faveur de dispositifs d'information, d'accompagnement et de formation professionnelle plus adaptés.

La Commission Evaluation du PRDF propose que deux axes soient explorés plus avant pour affiner les politiques de formation professionnelle et mieux répondre aux besoins : la mesure des effets des dispositifs et la connaissance plus approfondie des publics auxquels ils sont destinés.

⁵ Le CCPRA : institué par la loi de décentralisation de 1983, le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue est un lieu unique de concertation entre l'Etat, les Régions, les organisations syndicales et professionnelles (organisations patronales, syndicats de salariés et chambres consulaires). Instance tripartite placée auprès du Premier Ministre, qui en nomme par arrêté les membres et le Président, le Comité de coordination est toujours présidé par un élu régional.

1- LA COORDINATION DE L'ACCUEIL, DE L'INFORMATION ET DE L'ORIENTATION

L'amélioration de l'accueil, de l'information et de l'orientation des différents publics, de même que la coordination des dispositifs sont des thèmes majeurs du PRDF. La loi du 27 février 2002, qui renforce celle de 1993, stipule dans son article 108 que le PRDF "définit également les priorités relatives à l'information à l'orientation, et à la validation des acquis de l'expérience".

Dans un monde du travail marqué par des transformations constantes, il est plus que jamais nécessaire d'apporter à tous les publics, qu'ils soient jeunes en recherche d'une qualification et d'une première insertion, ou encore adultes en cours de carrière, des outils et des services qui leur permettent de se repérer, d'effectuer des choix en connaissance de cause, de s'orienter tout au long de leur vie professionnelle.

Outre le grand public, principal bénéficiaire de ce service, cette question interpelle les politiques de nombreux partenaires : les entreprises et leurs représentants (syndicats, branches, organismes collecteurs), les institutions d'accueil (CIO, Missions locales, Agences pour l'Emploi, opérateurs de bilans de compétences ...), les acteurs directs de la formation (établissements scolaires, centres d'apprentissages, organismes de formation continue...), les administrations d'Etat (Rectorat, DRAF, DRTEFP, DRASS ...) et les collectivités territoriales, en particulier la Région et le Département.

Travailler à l'élaboration d'une politique concertée en matière d'accueil, d'information et d'orientation, passe par la connaissance et la mise en cohérence des interventions proposées sur l'ensemble du territoire par chacun de ces partenaires, tout en veillant, d'une part, à l'articulation entre le niveau régional et le local, et d'autre part, à l'adéquation aux spécificités des territoires.

Ceci se traduit par 3 grands axes de travail qui ont été arrêtés avec les partenaires :

- Proposer, au plus près des bénéficiaires, un accueil, une information et une aide à l'orientation cohérente et pratique ;
- S'assurer de la qualité, de la pertinence et de l'accessibilité de l'information produite ;
- Mettre à disposition une information sur la formation professionnelle contextualisée, c'est à dire également sur les métiers auxquels elle conduit, leur environnement et le marché du travail.

Pratiquement, 3 programmes de travail ont été définis et mis en service :

- La recherche d'une offre de service plus cohérente, à travers en particulier l'accélération du processus de rapprochement des partenaires locaux au sein des Maisons Communes Emplois Formation et l'harmonisation progressive des conventions en matière d'accueil, d'information et d'orientation ;
- La consolidation et l'extension de l'information sur l'offre de formation professionnelle, sur les diplômes et titres accessibles par la VAE, sur les métiers et leur environnement ;
- Le développement d'outils d'aide à la décision.

1-1. Une offre de services plus cohérente

Favoriser la coordination et la complémentarité des différentes institutions

1-1.1. Rapprocher les acteurs locaux au sein des Maisons Communes Emploi Formation

Depuis 1999, le Conseil Régional a concentré ses efforts sur le développement des Maisons Communes. Vecteur essentiel du rapprochement des acteurs, ce dispositif marque la volonté partagée du Conseil Régional et de l'Etat, de favoriser le rapprochement au niveau local des institutions qui participent à l'accueil, l'information et l'orientation, optimisant ainsi le service rendu aux usagers.

Initié par une résolution adoptée en Assemblée plénière en 1999, puis par une inscription dans le Contrat de Plan Etat Région, cet engagement s'est concrétisé dans un premier temps par une période d'expérimentation qui s'est elle-même traduite en 2001 par l'ouverture de la Maison Commune de Castres.

A ce jour, les Maisons Communes de Castres, Foix et Gaillac ont ouvert leur porte aux publics ; elles seront suivies d'ici fin 2004 par 12 Maisons Communes supplémentaires ainsi que 3 Maisons Communes relais.

La décision de mettre en place une telle structure repose avant tout sur des volontés locales. Le rôle du Conseil Régional est de faciliter l'adhésion des acteurs locaux au projet, partant pour cela des besoins spécifiques d'un territoire, tout en favorisant un développement régional cohérent de ce qui deviendra le réseau des Maisons Communes. Un Comité de Pilotage régional a donc été mis en place, regroupant les principaux partenaires du projet ainsi que des représentants des partenaires sociaux. Ce qui a permis de définir la Charte des Maisons Communes Emploi Formation.

Bien entendu, tout étant conforme à la charte, chaque projet doit pouvoir garder ses spécificités, qu'il s'agisse des partenariats impliqués, de la configuration des locaux, des territoires d'intervention, différences dues essentiellement aux dynamiques qui se créent au niveau local.

Points « clés » de la charte des Maisons Communes Emploi Formation

- Finalités d'une MCEF :
 1. Simplifier et faciliter l'accueil-information-orientation pour améliorer l'accès des publics à l'emploi et à la formation ;
 2. Venir en appui aux acteurs du développement territorial ;
 3. S'inscrire dans une démarche visant à démultiplier l'action tant au niveau local qu'au niveau régional.
- Territoire d'intervention : déterminé par les acteurs locaux impliqués.
- Une Maison Commune doit comprendre de façon permanente au moins deux des partenaires suivant : ANPE, Mission Locale, Antenne Régionale⁶.
- L'obtention du label "MCEF" est conditionné par le respect d'un cahier des charges qui précise l'organisation des espaces, les actions à mettre en œuvre et les différentes fonctions à exercer.

⁶ Cette contrainte n'existe pas pour les « Maisons Communes Relais »

Les 16 antennes du Réseau Régional Formation pour l'Emploi (RRFE) jouent un rôle central dans la mise en œuvre des Maisons Communes.

Depuis leur intégration aux services du Conseil Régional, leurs missions ont largement évolué. Leur rôle initial d'accueil et d'information sur le Programme Régional a progressivement évolué vers le développement des relations avec les acteurs locaux (professionnels de l'insertion et de la formation, entreprises et autres institutions) ce qui leur permet de contribuer de façon plus efficace à la construction du PRFP, de suivre la mise en œuvre des actions financées par la Région, et de soutenir les projets qui s'inscrivent dans la politique régionale.

En intégrant récemment le suivi de l'apprentissage à leurs missions, les Antennes se positionnent progressivement comme les animateurs du PRDF. C'est à ce titre qu'elles accompagnent la constitution de Maisons Communes, dès leurs premiers pas jusque dans leurs activités au quotidien.

1-1.2. Harmoniser progressivement les conventions avec les partenaires de l'accueil, de l'information et de l'orientation

Le développement du réseau des Maisons Communes constitue indéniablement l'élément fondateur de la politique partenariale. Cependant, le Conseil Régional doit également veiller à la cohérence de ses interventions et pour cela travailler à l'articulation entre le niveau local et le niveau régional, ainsi qu'à la complémentarité des missions des différents opérateurs.

Le Conseil Régional a pour cela travaillé dans deux directions complémentaires :

- Une réflexion intégrant l'ensemble des acteurs en charge de la production et de la diffusion d'informations sur les métiers, leur environnement économique, ou encore sur l'offre de formation. Initiée en 2002, la mise à plat de l'activité de chacun permet de clarifier les points de convergence et de complémentarité, et de favoriser ainsi le travail partenarial voire la coproduction.
- Un travail en bilatéral, avec les principales institutions ou réseaux concernés, sur l'analyse des conventions existantes ou la création de conventions lorsqu'il n'en existe pas.
- Ces conventions, suivant la vocation des organismes, prennent des formes différentes.
- Développement de service : par exemple, renforcement des rôles des "Points A" et "CAD" des chambres consulaires en matière d'information conseil sur l'alternance, ou encore conventions avec les 8 CIBC, l'AFPA-CROP, le regroupement des PICO Sud⁷, afin d'offrir un même service d'information et de conseil sur la validation des acquis pour tous les publics avec une couverture territoriale satisfaisante⁸ ;
- Production de documents ou d'outils spécifiques : par exemple, convention avec le CarifOref pour mettre en place et maintenir le dispositif ARGOS, outil d'aide à la décision, ou encore avec la DRONISEP⁹ pour assurer une information plus exhaustive sur l'enseignement professionnel ;
- Coordination : par exemple, convention avec l'Association Régionale des Missions Locales afin de soutenir l'animation régionale des Missions Locales.

⁷ Cf. Glossaire en annexe

⁸ VAE : Cf chapitre 2-2.3.

⁹ DRONISEP : Délégation Régionale de l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions

1-2. Formation, Emplois, Métiers, une information au service du projet

Fournir une Information plus complète et plus accessible

Les actions menées en matière d'information doivent permettre de rendre compte des réalités des métiers, des perspectives d'emploi et de leurs évolutions. De la même façon, l'information sur l'offre de formation doit être largement accessible, lisible et explicite. Ce sont les axes sur lesquels travaille le groupe chantier 5 du PRDF¹⁰ - la nature, les contenus et les modalités de diffusion - afin qu'il y ait plus d'égalité dans le traitement des publics en tous points du territoire.

L'enjeu est de passer d'une logique de production cloisonnée de données, à une intervention plus globale et "intégrée", afin que chaque individu puisse trouver l'information nécessaire à la construction ou à l'évolution de son projet au moment où il en a besoin, que ce soit à travers l'utilisation d'un centre de ressources, dans le cadre de prestations d'orientation, ou enfin par le biais de manifestations spécifiques.

Afin d'avancer dans ce sens, les ARFE ont initié en lien avec le CARIF une réflexion visant à la "modélisation" des centres de ressource des Maisons Communes.

1-2.1. Rassembler l'information sur la formation professionnelle et la rendre plus accessible

Dans le Contrat de Plan, l'Etat et la Région ont affirmé le rôle du CarifOref, "outil d'aide aux décisions" sur 2 volets : l'information sur la formation professionnelle et l'analyse régionale de l'emploi et de la formation.

Concernant le volet information, le CarifOref développe et adapte en fonction des besoins, d'une part, un centre de ressources à l'usage de l'ensemble des professionnels, et d'autre part une base de données sur l'offre de formation, accessible à tous les publics, en particulier par les Agences Locales pour l'Emploi, principales prescriptrices de formation. Cette base est consultable sur le site web du CarifOref¹¹.

Ainsi, chaque partenaire peut aujourd'hui connaître l'ensemble des formations financées sur fonds publics, à savoir celles du Conseil Régional, celles de l'AFPA et celles de la DRTEFP. Un travail avec les autres financeurs de formation est en cours.

Afin d'améliorer la construction et l'utilisation de cette base de données, un comité de pilotage et un groupe de suivi, associant en particulier les utilisateurs, ont été mis en place.

1-2.2. Informer également sur les métiers et leur environnement

Pour développer l'information sur les métiers, le Conseil Régional a adopté une démarche double :

- Accompagner des actions initiées par le niveau local et soutenues par les ARFE : des "informations métiers" destinées soit aux professionnels de l'information, soit au

¹⁰ Chantier 5 du PRDF : Plan d'action pour améliorer la coordination, l'accueil, l'information et l'orientation

¹¹ www.cariforef-mp.asso.fr

public final, soit aux deux, sont organisées au travers de rencontres directes avec les professionnels du métier, des visites d'entreprises, des campagnes d'information ciblées. Les métiers ciblés sont prioritairement ceux à déficit d'image, tels que le bâtiment ou encore l'hôtellerie restauration.

- S'appuyer sur les analyses et diagnostics effectués dans le cadre du dispositif ARGOS, des Contrats d'Objectifs, et autres études, pour identifier les actions à mener sur le territoire en matière d'information et construire les contenus appropriés.

1-3. Mieux connaître les rapports entre formation et emploi

Offrir des outils pour éclairer les décisions

1-3.1. Identifier une structure régionale d'information et d'aide à la décision, l'affirmation du rôle du CarifOref

Il est de la responsabilité régionale d'offrir des points de repère aux publics en recherche d'une orientation, il l'est tout autant de doter les décideurs d'informations susceptibles d'éclairer leurs décisions. Même si l'orientation ne saurait se réduire à un appariement entre compétences d'un individu et caractéristiques d'emploi, il est indispensable pour éclairer les choix de disposer d'outils d'analyse des relations entre les formations et les emplois.

Pour ce faire, le Conseil Régional soutient 2 dispositifs complémentaires : le dispositif ARGOS, et les Contrats d'Objectifs. Maillons indispensables à la mise en œuvre d'une politique d'orientation cohérente, ils permettent ainsi :

- aux financeurs, de disposer de données favorisant les décisions sur la mise en œuvre des formations, qu'elles soient initiales ou continues ;
- aux professionnels de l'orientation et de la formation de disposer d'éléments objectifs sur les métiers, la situation de l'activité dans un secteur donné, éléments indispensables à l'efficacité de leur intervention,
- aux publics, de construire leur projet à la lumière d'informations concrètes.

Au-delà de la production de connaissance indispensable à la prise de décision, ces dispositifs ont également pour vocation d'animer la réflexion entre les différents acteurs.

C'est pourquoi le Conseil Régional et l'Etat s'emploient depuis 2002 à préciser leurs attentes vis à vis du CarifOref au travers de conventions annuelles, d'une part en matière d'information, et d'autre part, en matière d'analyse de la relation emploi formation, afin de s'appuyer au mieux sur les compétences de cette structure.

1-3.2. S'intéresser aux relations entre formation et métiers : le dispositif ARGOS

Dès 1999, le Conseil Régional Midi Pyrénées a impulsé la mise en place d'un instrument de diagnostic sur l'analyse des relations entre emploi et formation, ARGOS¹² et en a confié la mise en œuvre au CarifOref.

L'originalité de ce dispositif est de permettre une analyse croisée, pour chaque groupe de métiers, de la situation régionale des emplois, du marché du travail et de la

¹² ARGOS : Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du Schéma des formations

formation professionnelle initiale et continue. L'objectif est de mettre à la disposition de tous un outil commun d'aide à la décision.

La mise en place et le développement de ce dispositif sont suivis par un Comité technique de pilotage dans lequel les principaux fournisseurs d'information sur l'emploi et la formation professionnelle sont présents.

Les 4 « piliers » du dispositif ARGOS

- Les Groupes Formation Emploi (GFE) : nomenclature permettant de rapprocher les informations sur l'emploi, la formation et le marché du travail, par grands savoirs techniques de base ;
- La base de données ARGOS : système d'information et d'indicateurs statistiques mobilisant les principales données socio-économiques pour chaque GFE ;
- Un système documentaire abondant par GFE ;
- Des concertations par GFE entre acteurs économiques, de l'emploi et de la formation (les « groupes témoin ») qui permettent d'actualiser et d'affiner les analyses statistiques et documentaires.

Ainsi, pour chaque groupe de métiers, sont produits « une planche ARGOS » (qui regroupe toutes les informations statistiques sur l'emploi, la formation et le marché du travail), un dossier documentaire et une fiche de synthèse.

Le diagnostic ARGOS a été publié en annexe du PRDF, et progressivement, les partenaires régionaux adoptent cet outil d'analyse. Depuis 2001, l'appel d'offre du Programme Régional de Formation Professionnelle s'appuie sur les conclusions du diagnostic ARGOS et le Service de Formation Professionnelle Continue de la Région s'est réorganisé par Groupe Formation Emploi¹³. Les autorités académiques, Education Nationale et DRAF, s'appuient sur les diagnostics des GFE pour impulser auprès des établissements les évolutions nécessaires de l'offre de formation. L'ANPE, quant à elle, sollicite le CarifOref pour produire des informations sur les emplois à destination des demandeurs d'emploi, s'appuyant en particulier sur les conclusions d'ARGOS¹⁴.

L'actualisation régulière de ce dispositif est essentielle pour en garder tout l'intérêt.

Le système d'information documentaire est nourri au quotidien par l'équipe du CarifOref. Les sources d'informations statistiques étant détenues par une dizaine de partenaires régionaux, le Conseil Régional, suivi par l'Etat, a encouragé la mise en place de conventions bilatérales entre chaque fournisseur de données et le CarifOref, afin de garantir de bonnes conditions à cette actualisation. Enfin, tous les ans, 3 ou 4 GFE seront revus dans leur globalité (productions documentaires et planches GFE soumises aux groupes d'experts).

¹³ Les 20 Groupes Formation Emploi (+2 pour les formations générales) permettent de regrouper l'ensemble des métiers par grands savoirs techniques de base.

¹⁴ Le diagnostic ARGOS est consultable sur le site du CarifOref (www.cariforef-mp.asso.fr)

1-3.3. S'intéresser aux relations entre formation et secteurs d'activité : les Contrats d'Objectifs avec les branches professionnelles

Institués par la loi du 23 juillet 1987, les Contrats d'Objectifs sont destinés à favoriser le partenariat entre les acteurs publics et les représentants du monde économique.

En complémentarité avec le dispositif ARGOS qui offre une information par métiers, les contrats d'objectifs partent d'une approche sectorielle, avec les représentants d'un secteur, la Branche professionnelle, afin de définir les orientations et les actions prioritaires à mettre en place par les signataires pour mieux répondre aux besoins. Outil de négociation souple et ouvert, ils contribuent à la cohérence des programmations et sont construits en articulation avec les orientations du PRDF.

Afin de favoriser la mise en oeuvre effective de ces contrats, une ligne budgétaire spécifique a été ouverte au budget primitif 2003.

Les diagnostics effectués¹⁵, de même que les échanges entre les différents partenaires, ont d'ores et déjà conduits à déterminer et à valider des orientations propres à chaque secteur qui comprennent systématiquement un volet information sur les métiers.

Ces premières réalisations vers une meilleure coordination de l'accueil, l'information et l'orientation font apparaître la nécessité de poursuivre les efforts en particulier sur les axes suivants :

- La professionnalisation des acteurs de l'accueil, l'information et l'orientation, afin de préciser les compétences spécifiques de chacun, d'appuyer l'évolution des pratiques, l'accompagnement à l'orientation et le conseil sur la validation des acquis notamment, et de construire ainsi la culture commune nécessaire à une meilleure cohérence des dispositifs ;
- L'articulation concrète entre le niveau local et le niveau régional : la mutualisation des centres de ressources des Maisons Communes s'inscrit dans cette logique ;
- Un soutien à la mise en réseau des Maisons communes, en particulier avec les structures locales de même finalité qui n'en font pas partie, condition indispensable à un traitement équitable de tous les publics quel que soit le territoire.

¹⁵ Cf. Chapitre 4-1.1.

2 – L'AMELIORATION DES DISPOSITIFS D'EDUCATION ET DE FORMATION

« Offrir à toute personne la possibilité de se former tout au long de la vie. »

Ce formidable enjeu repose avant tout sur la valorisation de toutes les voies d'accès à la qualification et sur la capacité des dispositifs d'éducation et de formation à s'adapter aux situations des différents publics (scolaires, apprentis, actifs occupés, demandeurs d'emploi...) et à permettre des parcours différenciés.

Pour cela, concertation, décloisonnement et négociation sont nécessaires, tout en respectant les compétences de chaque partenaire.

2-1. La formation initiale

Se concerter entre décideurs pour adapter l'offre de formation, et soutenir un enseignement professionnel de qualité

Il n'est pas dans la nature de la formation technologique et professionnelle initiale, notamment la voie scolaire, de répondre uniquement à des besoins de court terme, sollicitations trop précises et souvent éphémères. Elle doit donner les bases indispensables pour l'ensemble d'une vie professionnelle.

Le PRDF a posé des jalons forts en terme d'orientations. Celles-ci doivent trouver une respiration annuelle dans le cadre des mesures de rentrée, et ce de la part de tous les partenaires.

Pour cela, le Conseil Régional a ouvert, avec les autorités régionales compétentes¹⁶, 2 chantiers, l'un sur l'harmonisation des procédures annuelles d'instruction des mesures de rentrée¹⁷, l'autre sur la façon d'aborder la définition de la Carte prévisionnelle des formations professionnelles, pour conjuguer notamment pôle de compétence et offre de proximité¹⁸.

Bien entendu ces démarches s'articulent, dans le cadre de ses compétences propres, avec le programme de rénovation des lycées que le Conseil Régional a adopté et qui fournit un socle indispensable à toute politique de formation. Ce programme s'est traduit par :

- un doublement du budget,
- la reconstruction totale de 4 établissements (dont 2 touchés par l'explosion d'AZF),
- la programmation ex nihilo de 7 établissements nouveaux (Blagnac, Fronton, Caussade, Lycée du Sud de l'agglomération toulousaine, 2^{ème} lycée à l'Ouest de l'agglomération, Lycée Nord-Est de l'agglomération et Castres).

¹⁶ Education nationale et DRAF

¹⁷ Chantier 1 du PRDF : Procédure et critères d'ouverture des formations professionnelles

¹⁸ Chantier 2 du PRDF : Schéma régional des formations professionnelles

2.1.1. Harmoniser les procédures de décision et construire des outils communs

PROCEDURE DE PREPARATION DES RENTREES

Les propositions du chantier 1¹⁹ du PRDF ont connu une traduction concrète dès la préparation de la rentrée 2003 avec pour la première fois :

- un calendrier d'étapes commun aux 3 autorités régionales, Rectorat, DRAF, et Conseil Régional, pour instruire les projets ; pour cela, la Région a, par exemple, avancé son propre calendrier de la CP d'avril à la CP de février ;
- une liste regroupant l'ensemble des projets²⁰ (voie scolaire et apprentissage), quelle qu'en soit l'autorité décisionnelle, afin d'avoir une vision globale des propositions de l'ensemble des établissements ;
- des réunions d'instruction entre les trois autorités ;
- la présentation de l'ensemble des nouvelles mesures envisagées pour la rentrée devant le Comité de suivi du PRDF.

En 2003, pour la première fois, la circulaire d'orientations pour la rentrée 2004 a été envoyée, sous le triple timbre du Rectorat, de la DRAF et du Conseil Régional, à l'ensemble des établissements contribuant à la formation professionnelle initiale (EPLE, EPLEFPA, Etablissements privés sous contrat d'association et CFA).

Ces orientations ont également été transmises aux 3 chambres consulaires et à la COPIRE²¹.

Calendrier de préparation de la rentrée 2004 : 1^{ère} traduction des travaux menés

- Mars - Avril : transmission aux établissements de la circulaire de rentrée – orientations auxquelles devront répondre les projets d'évolution de l'offre de formation.
- Juin : remontée des projets des établissements aux autorités régionales
- Juillet - août : premier examen de l'ensemble des propositions
- Septembre : consultation des socioprofessionnels
- Octobre - décembre : instruction commune
- Décembre - janvier : avis du Comité de suivi du PRDF et décisions.

En fin d'année, un bilan de cette procédure devrait être réalisé et les modalités de travail avec les socioprofessionnels approfondies.

¹⁹ Chantier 1 du PRDF : Procédures et critères d'évolution annuelle de la Carte des Formations Professionnelles

²⁰ du public et du privé sous contrat

²¹ COPIRE : Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi dans le domaine de la Formation Professionnelle – Composée de la plupart des organisations professionnelles représentatives (MEDEF, CGPME, UPA pour les employeurs, et CFDT, CFTC, CGC, CGT et CGT-FO pour les salariés) sa mission est de contribuer à la mise en œuvre des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, en lien avec les organismes paritaires interprofessionnels régionaux et nationaux.

Au-delà de ces orientations, la préparation de la rentrée 2004 témoigne des efforts réalisés par chaque partenaire pour harmoniser le calendrier des procédures de modifications de cartes des formations, dans un souci d'efficacité, de complémentarité et de non-concurrence entre les différentes voies et établissements de formation.

Avoir amélioré et harmonisé les procédures de décisions des différents décideurs est un pas en avant important. Toutefois, cette avancée ne peut prendre tout son sens que si elle s'inscrit dans un "Schéma Régional des Formations". C'est dorénavant l'orientation que le Conseil Régional veut donner au chantier 2 du PRDF, afin de disposer ainsi d'un outil de cadrage et d'orientations pour accompagner les établissements dans l'évolution de leur offre de formation.

L'élaboration actuelle du Projet Régional pour l'Enseignement Agricole (PREA) par la DRAF, en collaboration avec le Conseil Régional, devrait contribuer à ce Schéma.

LA CONSTRUCTION D'OUTILS

Afin d'instruire les propositions des établissements sur la base de données techniques objectives, les 3 autorités régionales, Rectorat, DRAF et Conseil Régional, ont décidé de construire des outils communs : base projet, fiches et dossiers d'aide à la décision. La réalisation, qui, pour chaque projet, s'appuie en grande partie sur les résultats issus des diagnostics ARGOS et Contrats d'Objectifs, a été confiée au CarifOref.

Les outils communs pour instruire l'évolution annuelle de la carte :

- Un calendrier partagé des grandes étapes d'instruction ;
- Des orientations communes ;
- Une Base projets : elle rassemble la totalité des propositions des établissements offrant ainsi une visibilité complète à l'ensemble des acteurs pour une instruction dans un périmètre plus large que chaque "pré carré" ;
- Des fiches et dossiers d'aide à la décision ;
- La consultation en commun des socioprofessionnels.

2.1.2. Valoriser les filières professionnelles et technologiques

LE LYCEE DES METIERS

Le Conseil Régional participe au Comité de pilotage des "Lycées des Métiers", considérant que cette initiative permet d'accroître la lisibilité de l'offre de formation, de renforcer les synergies entre voies de formation, et d'affirmer ainsi les filières professionnelles comme une des voies de la réussite. L'institution régionale y retrouve pour une bonne part ses préoccupations en particulier au sujet des pôles de compétences ainsi que de la diversité des publics à accueillir : élèves, apprentis, stagiaires de la formation continue, candidats à la validation des acquis.

Les élus régionaux invitent toutefois les membres de ce Comité à la vigilance afin que ce label n'accroisse pas les inégalités entre les établissements.

En effet, dans une région rurale et étendue géographiquement comme l'est Midi-Pyrénées, la volonté de consolider une offre de proximité de qualité malgré des effectifs limités et un tissu économique moins dense, rend plus difficile pour les lycées établis dans ces zones la satisfaction aux critères d'éligibilité au label « Lycée des métiers ». Un établissement labellisé ne doit pas tirer parti de son label pour renforcer son attractivité au détriment des autres.

Le Conseil Régional a donc proposé d'inclure dans le cahier des charges de labellisation des critères offrant des garanties sur ce point. Ainsi il est demandé aux lycées labellisés de se comporter en chef de file d'un ensemble, de mettre à la disposition des partenaires locaux et des autres établissements de formation ses atouts et son réseau. Concrètement, ceci se traduit, par exemple, par la mise à disposition d'autres établissements de son plateau technique, la centralisation de procédures d'enquêtes de suivi de l'insertion, la création d'un réseau commun d'anciens élèves et la mutualisation de ressource type "aide au stage" et "aide à l'emploi"...

Le lycée des métiers doit être un établissement tête de réseau dans un secteur professionnel bien déterminé.

LA BOURSE 1^{ER} EQUIPEMENT

Promouvoir la voie professionnelle comme voie réelle de la réussite c'est aussi éviter que les surcoûts du premier équipement (outillage personnel, vêtements spéciaux...) ne soit pas un obstacle à l'entrée dans ces filières.

Le Conseil Régional a décidé de soutenir les familles dans les dépenses inhérentes à certains diplômes professionnels et technologiques (Education nationale et DRAF) à travers la bourse régionale de premier équipement.

Bourse de 1^{er} équipement : montée en puissance de la mesure

- Rentrée 2001/2002 - CAP et BEP :
12 000 bénéficiaires pour un budget de 903 000 €.
- Rentrée 2002/2003 - extension aux Bacs technologiques et professionnels :
20 000 bénéficiaires au total pour un budget de 1 381 000 €.
Une évaluation permet de revoir le montant des aides.
- Rentrée 2003/2004 - extension aux pré-apprentis sous statut scolaire :
20 400 bénéficiaires prévus au total pour un budget prévisionnel de 1 500 000 €.

LA RENOVATION DES ATELIERS

Le budget du Programme Pluriannuel de Travaux (PPT) 2001-2003 consacré aux établissements d'enseignements a plus que doublé en 5 ans.

Le Conseil Régional est en effet particulièrement vigilant à l'amélioration des conditions d'accueil et de vie des jeunes, les internats, les services de restauration, les externats, mais aussi aux ateliers des lycées professionnels et technologiques et leurs équipements associés, contribuant ainsi à donner aux jeunes une image positive des métiers auxquels ils sont préparés (industriels et du bâtiment notamment).

Par ailleurs, le PPT a retenu des actions spécifiques aux lycées agricoles visant l'adaptation des CFAA²² et CFPPA²³ et l'amélioration des conditions pédagogiques et environnementales des exploitations des établissements agricoles.

Les restructurations des ateliers pour les filières professionnelles et technologiques prennent bien entendu en compte les évolutions technologiques et pédagogiques renforçant ainsi les liens entre les formations et les métiers.

2-1.3. Développer un apprentissage de qualité

Le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles a fixé un objectif de développement de l'apprentissage, en particulier sur le plan qualitatif, suivant trois grandes orientations :

- prévenir et réduire les ruptures de contrat ;
- favoriser l'individualisation de la formation ;
- développer la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Ces orientations se traduisent dans la convention quinquennale 2002-2006 conclue entre le Conseil Régional et chaque CFA, qui comporte systématiquement un contrat de développement qualitatif, et la mise en place d'un dispositif régional concerté de formation et de professionnalisation des acteurs de l'apprentissage.

Ainsi, alors que les effectifs d'apprentis connaissent depuis 2 ans une stabilisation autour de 15 000 apprentis (dont environ 30% de filles, variable selon les sections), le budget régional 2003 consacré au fonctionnement de l'apprentissage représente 31,2 millions d'€, soit plus de 60 % de progression en 5 ans, et le financement du plan pluriannuel de reconstruction et de rénovation des locaux des CFA s'élève à 20,3 M d'€. Il concerne les CFA d'Auch, de Montauban, de Gourdan Poulignan et d'Albi.

L'AMÉLIORATION DE L'ACCUEIL ET DE L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS

Les contrats de développement qualitatif, inscrits dans les conventions quinquennales, ont pour vocation :

- d'améliorer les structures d'accueil et de suivi des jeunes ;
- de mettre en place des parcours de formation adaptés aux besoins différenciés des apprentis en tenant compte des apprentissages acquis en entreprises et en CFA ;
- d'intensifier les relations avec les maîtres d'apprentissage, les entreprises, la profession ;
- de développer toutes actions d'information et de communication susceptibles d'améliorer l'orientation des jeunes vers l'apprentissage, plus particulièrement dans les métiers à déficit d'image et dans ceux réservés traditionnellement aux hommes afin de les ouvrir aux femmes.

Chacun de ces contrats, qui constituent un accord cadre relatif à la qualité applicable jusqu'au terme des conventions quinquennales, sont déclinés chaque année dans une convention d'application qui détermine les actions à réaliser et les subventions

²² CFAA : Centre de Formation des Apprentis Agricoles

²³ CFPPA : Centre de Formation Professionnelle Pour Adultes

attribuées par la Région. Elles portent par exemple sur les visites en entreprise, l'individualisation de la formation, les modalités de soutien pédagogique aux apprentis en difficulté.

Dans le cadre de ce programme de développement qualitatif, des conventions sont également passées avec les chambres de commerce (réseau des Points A) et les chambres des métiers (CAD).

Pour 2003, le programme de développement qualitatif mobilise un financement régional de 2 224 452 €.

LA FORMATION DES FORMATEURS

Le Dispositif Régional de Formation et de Professionnalisation vise à former et professionnaliser les formateurs des CFA et les maîtres d'apprentissage, et également tous les intervenants du processus de formation en alternance.

Initié fin 1999 avec l'appui des services de l'Education Nationale et du Ministère de l'Agriculture, ce dispositif s'est développé dans le cadre de conventions successives passées avec les autorités académiques et les EPLE de Jolimont et de St Gaudens (agriculture). La création en 2001 du Centre Régional de Ressources pour l'Apprentissage (CRERA) a permis de renforcer cet outil.

Le CRERA

Ce dispositif original est unique en France.

Ses missions :

- proposer un programme concerté de formation et professionnalisation des intervenants dans l'apprentissage,
- mettre en œuvre ce programme,
- accompagner les stagiaires au sein de leurs établissements,
- constituer un pôle de recherche et d'expérimentation (innovation pédagogique et adaptation des formations à l'émergence de nouveaux métiers) ; à ce titre, le CRERA est chargé de mutualiser les ressources pédagogiques et administratives et de les organiser en banque de données (site internet...).

Les réalisations :

- 2001-2002 : 34 actions différentes conduites, représentant 126 jours de stage, pour 585 stagiaires ;
- 2002-2003 : 42 actions différentes conduites, représentant 167 jours de stage, pour 672 stagiaires.

Les actions de formation sont conduites par une équipe de formateurs mis à disposition par les CFA et coordonnées par un inspecteur de l'Education Nationale, avec le concours de l'inspection de l'apprentissage agricole.

Un Comité de Pilotage, qui réunit le Conseil Régional, les autorités académiques, ainsi que les représentants des organismes consulaires régionaux et des centres de formations, suit le dispositif, fixe les orientations annuelles et examine les résultats.

Une convention pluriannuelle, entre le Conseil Régional, les autorités académiques et les 2 EPLE, prévoit une programmation annuelle type sur la base duquel un Comité

Technique, réunissant les représentants de la Région, des autorités académiques et des établissements de formation, propose le plan d'action annuel.

Le coût prévisionnel 2003 du dispositif, qui prévoit le financement du fonctionnement des formations et du CRERA, y compris les frais de déplacement des stagiaires et des formateurs, ainsi que la prise en charge des salaires des formateurs mis à disposition, s'élève pour le Conseil Régional à 747 170 € .

UNE GAMME PLUS LARGE DE DIPLOMES ACCESSIBLES PAR L'APPRENTISSAGE

Afin que l'apprentissage soit perçu comme une véritable voie d'accès à la qualification professionnelle quel que soit le domaine ou le niveau de formation, le Conseil Régional, avec ses partenaires, s'est attaché à ouvrir largement la gamme des diplômes accessibles par cette voie.

Ainsi, de nouvelles sections sont ouvertes chaque année. A côté du développement des formations « traditionnelles » de l'apprentissage (BTP, métiers de bouche, tous les métiers de l'artisanat), ces dernières années ont vu notamment :

- le développement des formations dans le secteur des Services aux personnes dans le monde rural,
- les créations des CFA des Métiers du sport et de la Propreté,
- l'ouverture de 5 formations d'ingénieurs, ainsi que celle des travailleurs sociaux (éducateurs),
- et depuis peu, l'expérimentation menée avec la Croix Rouge de la formation d'infirmiers par apprentissage.

2.2. La formation continue

Offrir une formation continue de qualité, accessible à tous, répondant aux besoins de chacun et débouchant sur un emploi

La formation professionnelle continue concerne les personnes déjà engagées dans la vie active en vue de faciliter leur adaptation à l'évolution des techniques et des conditions de travail, de maintenir ou améliorer leur qualification professionnelle, et de favoriser leur promotion sociale et professionnelle. De nombreux acteurs contribuent à sa mise en œuvre.

- Les Régions ont une compétence générale en matière de formation professionnelle suite aux lois de décentralisation.
- L'Etat quant à lui conserve la responsabilité des actions de formation pour des publics spécifiques qu'il met en œuvre au travers de ses directions déconcentrées (en particulier Directions Départementales et Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) et via l'ANPE (sous forme de prestations).
- L'AFPA, jusqu'à présent dans le cadre de la commande publique passée par l'Etat, propose une offre conséquente de formation professionnelle sur le territoire régional.
- Les entreprises, qui sont les principaux financeurs de la formation professionnelle continue, déterminent chaque année leur plan annuel de formation et contribuent au financement de l'alternance et du Congé Individuel de Formation.
- Les organisations professionnelles et syndicales participent à l'élaboration des dispositifs relatifs à la formation professionnelle, en particulier les formations par alternance, et concourent également à leur mise en œuvre par la création et la gestion d'organismes paritaires.
- Depuis avril 2001, date de la signature de la convention relative à la mise en œuvre du PARE²⁴ entre l'Etat, l'UNEDIC et l'ANPE, l'ASSEDIC est un financeur régional de formation professionnelle supplémentaire, prenant en charge des actions qui débouchent rapidement et directement sur l'emploi.

Cette multiplicité d'acteurs explique pourquoi la qualité des partenariats que le Conseil Régional développe et anime est un des enjeux forts d'un développement cohérent et efficace de la formation professionnelle.

2-2.1. Les actions propres de la Région

LA RENOVATION DU PRFP

Les procédures de la formation professionnelle ont été très marquées par leur intégration dans le champ des marchés publics. Au-delà des aspects procéduraux, cette nouvelle conception de la "commande publique" a considérablement accru la

²⁴ PARE : Plan d'Aide au Retour à l'Emploi

précision des demandes adressées aux organismes de formation. D'une situation de sollicitations externes à travers les propositions des organismes de formation, la Région est passée à une définition très explicite des produits de formation attendus qui se traduisent dans son appel d'offre²⁵.

Ceci présente plusieurs avantages. D'une part le Conseil Régional est totalement maître de son programme (domaine, niveau, durée, localisation...), et d'autre part, elle contraint les organismes de formation à se positionner dans une plus grande transparence, en particulier au niveau des coûts de formation.

Cette logique qui est largement déterminée par le code des marchés publics est susceptible d'évoluer dans 2 directions, d'une part, en fonction de la réglementation qui est toujours en chantier, et d'autre part, à partir de l'analyse technique et politique de l'institution régionale sur les domaines de la formation professionnelle qu'il est souhaitable de soumettre au marché et les domaines pour lesquels une politique de subvention demeurera justifiée. Le nouveau chapitre apporté par la décentralisation (concernant en particulier AFPA) approfondira cette question.

Par ailleurs, afin d'adapter la commande au plus près des besoins des publics, des territoires et des entreprises, et en cohérence avec les autres financeurs de formation et les prescripteurs, le Service de Formation Professionnelle Continue de l'administration régionale s'est réorganisé autour de deux pôles : un pôle régional d'expertise et un pôle territorial d'intervention.

Le pôle régional d'expertise a la responsabilité de préparer la programmation par groupes de métiers, les GFE²⁶. A ce titre, les chargés de mission sont en contact avec toutes les structures représentatives (représentants économiques, administrations, ...) et participent aux réflexions menées dans le domaine de la relation emploi-formation (ARGOS, contrats d'objectifs, ...). Ce développement de compétences sectorielles au sein des services régionaux correspond à une évolution très souhaitable pour le développement de la formation professionnelle.

Le pôle territorial d'intervention quant à lui repose sur les 16 Antennes Régionales de la Formation pour l'Emploi (ARFE) réparties sur l'ensemble du territoire régional. Sa mission est, d'une part, de recueillir les besoins des publics et des employeurs sur les territoires, et d'autre part, d'assurer le suivi des actions conventionnées par le Conseil Régional. A ce titre, les Antennes entretiennent des relations très régulières avec les partenaires institutionnels en charge de l'orientation des publics et avec les représentants de l'économie locale²⁷. Ces relations sont matérialisées par la tenue régulière de Commissions d'Accès à la Formation²⁸ et de Conférences des prescripteurs²⁹. Midi-Pyrénées est la seule région à s'être dotée d'un tel réseau qui lui permet d'être présente au quotidien sur le terrain.

²⁵ L'appel d'offre du PRFP 2003-2004 est consultable sur le site de la Région : « www.cr-mip.fr/docformation »

²⁶ GFE : Groupes Formation Emploi. Cf chapitre 1-3.2. – Le dispositif ARGOS

²⁷ Cf aussi chapitre 1-1.1.

²⁸ Commission d'Accès à la Formation : permet d'échanger régulièrement avec les partenaires sur les besoins des publics.

²⁹ Conférence des prescripteurs : permet d'associer 2 fois par an les partenaires locaux à l'élaboration de la programmation du PRFP.

Des réunions de travail par groupe de métiers sont organisées régulièrement entre ces 2 pôles, afin d'assurer au Programme Régional de Formation Professionnelle³⁰ un équilibre entre orientations régionales et prise en compte des contextes locaux.

LA GRATUITE

Dans le cadre du Programme Régional de Formation Professionnelle, la gratuité totale pour les stagiaires bénéficiant d'actions de niveau IV et III a été obtenue progressivement.

On estime qu'elle bénéficie en moyenne à 4 000 stagiaires / an pour un sur-coût pris en charge par la Région à hauteur de 1 million d'€ / an.

2.2.2. Les actions de coordination

L'ARTICULATION PARE / PRFP

Avec la mise en œuvre du PARE, le rapprochement entre la Région et l'ASSEDIC est une condition essentielle pour garantir un effet additionnel (et non concurrentiel) des dispositifs de chacun en faveur des demandeurs d'emploi.

La Convention tripartite, signée le 3 juillet 2003 entre l'Etat, le Conseil Régional Midi-Pyrénées et l'ASSEDIC Midi-Pyrénées en présence de l'ANPE Midi-Pyrénées, qui établit les modalités de complémentarité entre les programmes de formation professionnelle des signataires a marqué une étape significative dans le développement de ces relations. Ces modalités se traduisent dans les faits grâce à :

- la tenue régulière d'un Comité de Pilotage animé par le Conseil Régional, réunissant les représentants de la DRTEFP, de l'ASSEDIC et de la DRANPE ;
- une régulation technique fréquente au niveau régional pour traiter les difficultés et harmoniser les procédures ;
- la recherche d'interventions concertées sur certains métiers (par exemple, le paramédical, le bâtiment ...) ;
- une collaboration au quotidien dans les territoires ;
- la mise en place actuelle d'une base de données regroupant l'ensemble de l'offre de formation des signataires de la Convention Tripartite, par le CARIFOREF, accessible aux bénéficiaires et aux professionnels³¹.

Toutefois, les différentes procédures en application dans chaque institution n'ont pas encore permis de proposer une programmation commune affichée comme telle.

L'ARTICULATION PROGRAMME DE L'AFPA /PRFP

L'article 108 de la loi relative à la Démocratie de Proximité du 27/02/2002 prévoit que les Conseils Régionaux arrêtent le « Schéma d'évolution des formations de l'AFPA ».

³⁰ PRFP : Programme Régional de Formation Professionnel du Conseil Régional.

³¹ Cf chapitre 1-2.1.

Ce schéma détermine sur 3 ans l'évolution de l'offre de formations qualifiantes de l'AFPA mises en œuvre dans le cadre de la commande publique de l'Etat.

En 2002, la révision a porté sur les métiers de proximité (GFE 16) et les métiers de la communication (GFE 19). Un travail technique a permis de repérer les ajustements entre les 2 programmes et la Commission Permanente d'avril 2003 a approuvé les évolutions opportunes pour les 3 ans à venir dans ces deux secteurs.

LE SOUTIEN A L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SUPERIEUR

Le Conseil Régional reconnaît le fort potentiel que constitue l'enseignement supérieur dans le développement économique et l'aménagement du territoire.

Le PRFP accorde chaque année une part croissante aux actions de formation professionnelle supérieure.

Par ailleurs, le développement des licences professionnelles a fourni l'occasion d'un chantier expérimental sur ce sujet.

Répondant à une double vocation, l'insertion professionnelle et la poursuite d'étude, la licence professionnelle s'inscrit totalement dans la dynamique de la formation tout au long de la vie. En effet, l'originalité de ce diplôme, créé en 2000, repose à la fois sur sa capacité à accueillir un public mixte - étudiants en formation initiale, demandeurs d'emploi et salariés en formation continue, apprentis et contrats de qualification - et l'obligation d'être construit en partenariat avec le milieu socioprofessionnel.

C'est pourquoi, le Conseil Régional s'est engagé à soutenir son développement, d'une part, dans le cadre de son programme régional, et d'autre part, au titre de l'apprentissage.

Les licences professionnelles en Midi-Pyrénées

A la rentrée 2001, on compte 33 licences ouvertes qui accueillent près de 800 étudiants.

- 6 étudiants sur 10 sont des hommes.
- 10% des inscrits sont en formation continue dans le cadre du programme régional, 10% sont apprentis, 7% sont en contrat de qualification.
- 85% sont titulaires d'un DUT ou d'un BTS.
- L'implantation des licences sur le territoire régional se fait à parts égales entre les sites toulousains et hors Toulouse.
- Les secteurs les plus représentés sont l'informatique et les réseaux, la gestion et le Commerce, et la production industrielle.

Le chantier sur ce sujet, co-animé avec le représentant des universités en Région, a pour objectif de dessiner les grandes orientations du "Schéma régional de développement des licences professionnelles". A terme, l'élaboration de ce schéma pourrait préfigurer un schéma régional des formations professionnelles de l'enseignement supérieur.

Sur la base d'une étude sur les licences professionnelles en région, les membres du groupe de travail de ce chantier ont déterminé les 3 fonctions qui doivent définir les grands axes de ce Schéma :

- l'exploration, la veille, la prospection ;
- la mutualisation et la coordination dans le montage et la mise en œuvre du diplôme ;
- l'information et la promotion des licences professionnelles.

La coordination de ces activités s'appuiera sur un "groupe régional" d'appui, dont la composition reste à arrêter, et le travail doit se poursuivre sur deux sujets visant à objectiver les indicateurs du développement des licences :

- l'évaluation des coûts de mise en place d'une licence professionnelle (faisabilité),
- l'harmonisation et la systématisation des enquêtes d'insertion, en particulier sur le volet qualitatif.

2-2.3. La Validation des Acquis de l'Expérience, une nouvelle voie vers la qualification

En instituant le droit, pour toute personne ayant exercé une activité professionnelle ou extra professionnelle pendant 3 ans au minimum, de faire reconnaître les compétences acquises par l'obtention de tout ou partie d'un diplôme ou titre reconnu nationalement, la loi de modernisation sociale a mis sur un plan d'égalité l'activité et la formation.

Ce droit est à la fois porteur d'une nouvelle chance d'accès à la qualification pour les personnes, mais aussi potentiellement d'exclusion pour celles qui ne possèdent aucune « certification ».

Prenant acte de l'enjeu social fort dont est porteuse la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le Conseil Régional s'est engagé très tôt sur cette question, notamment en expérimentant dès 2000, avec l'Etat et les Régions voisines Aquitaine et Limousin, mais aussi en parallèle avec le FONGECIF Midi-Pyrénées, un nouveau dispositif d'information et d'orientation vers la Validation des Acquis Professionnels qui faisait cruellement défaut jusque-là.

En adoptant le PRDF, le Conseil Régional a fait de la VAE l'un de ses chantiers prioritaires³² et a engagé dans ce cadre une réflexion de fond avec tous les partenaires concernés sur la construction d'un véritable "service public régional de la VAE".

Les travaux menés par le groupe chantier ont permis de s'entendre sur les quatre grandes étapes constitutives du parcours de validation d'un candidat :

1. L'information /conseil et l'aide à l'orientation vers la certification (aide au choix du titre ou diplôme validant le mieux l'expérience de la personne) ;
2. L'accompagnement à la validation (accompagnement à la préparation du dossier qui sera examiné par le jury) ;
3. La validation par le jury ;
4. Les actions de formation post-jury, lorsque la validation obtenue n'est pas totale.

Dès lors, les travaux du chantier se sont concentrés en priorité sur les deux premières étapes concernant l'accès à la VAE.

³² Chantier 4 du PRDF : Plan d'action pour le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience

L'INFORMATION, LE CONSEIL ET L'AIDE A L'ORIENTATION VERS LA CERTIFICATION

Sur la base du cahier des charges d'un service d'information, conseil et aide à l'orientation élaboré par les membres du groupe chantier, un réseau de 10 "Points Relais Conseil en VAE" (PRC) a été mis en place en partenariat avec l'Etat.

Ce réseau se matérialise par une quarantaine de sites couvrant l'ensemble du territoire régional où tous les publics, salariés et demandeurs d'emploi, sont informés et peuvent bénéficier d'un conseil personnalisé.

Pour compléter ce réseau, un Point-Relais spécifique aux diplômés de l'Enseignement Supérieur, mis au point par l'ensemble des universités et écoles d'ingénieurs de la région, sera accessible dès le début 2004.

L'activité des Points Relais Conseil

- Plus de 2600 candidats-es ont été reçus-es par les Points Relais Conseil entre décembre 2002 et avril 2003 ;
- près des 2/3 ont entre 30 et 44 ans
- plus des 2/3 sont des femmes ;
- 10% déclarent n'avoir aucun diplôme (niveau VI), 35 % un CAP – BEP (niveau V) et 28% le Bac (niveau IV) ;
- 44% sont demandeurs d'emploi, 53% salariés (CDI, CDD, CES...) ;
- La moitié des demandes de certification vise un diplôme de l'Education Nationale.

VERS UN CENTRE REGIONAL DE RESSOURCES SUR LA VAE

En parallèle, afin de rassembler et diffuser toute l'information nécessaire sur la question ainsi que suivre le dispositif régional, le Conseil Régional et la DRTEFP ont passé une convention avec le CarifOref pour constituer une Cellule Régionale Inter-Service (CRIS).

Tête de réseau des Points Relais Conseil, cette cellule est notamment en charge de leur professionnalisation, de la mutualisation des pratiques, mais aussi de l'information des acteurs de la formation ainsi que des entreprises sur les dispositifs de VAE.

En associant plus fortement l'ensemble des acteurs de la VAE, en particulier les certificateurs (Education Nationale, DRAF, DRJS, DRASS, Ministère de l'Emploi ...), cette cellule pourrait devenir à terme un véritable centre régional de ressources sur la VAE.

L'ACCOMPAGNEMENT A LA CERTIFICATION

Concernant l'accompagnement à la certification, le Conseil Régional conduit avec les certificateurs une réflexion destinée à harmoniser les procédures d'accompagnement de chacun en soutien à une démarche qui demeure complexe, en particulier pour ceux qui ont quitté tôt l'école. Cet appui doit être accordé, en priorité aux candidats qui n'ont pas de qualification reconnue, pour l'accompagnement au montage du dossier de validation.

Première mesure significative : le Conseil Régional vient d'adopter en faveur des Emplois-Jeunes un « Chèque VAE » qui leur permet de bénéficier d'une aide financière pour leur accompagnement à la VAE (montant : 500 € plafonné).

Outre les personnes les moins qualifiées, les salariés menacés de licenciement sont eux aussi prioritaires pour accéder au service public de la VAE. C'est un des trois axes retenus par le Conseil Régional et les partenaires sociaux, représentés par la COPIRE, dans le cadre du chantier PRDF dédié à la formation des salariés³³.

L'ADAPTATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Lorsque le jury ne valide pas la totalité du diplôme visé, le candidat doit pouvoir l'obtenir par l'acquisition des compétences manquantes par la voie traditionnelle de la formation professionnelle, ce qui concerne la Région au premier chef.

L'offre de formation doit donc progressivement évoluer de façon à pouvoir proposer des parcours "sur mesure" à ces personnes.

Le Programme régional propose, dès à présent, des actions pilotes dans chaque département sur les métiers du tertiaire de bureau et tertiaire spécialisé. Cette approche sera progressivement amplifiée et étendue à d'autres groupes de métiers.

D'autres questions seront progressivement soumises par la Région aux membres du chantier VAE : la mise en place et la professionnalisation des jurys, ainsi que la présence de professionnels en leur sein sont des questions importantes.

D'ors et déjà, le 13 juin dernier se sont tenues les "Premières rencontres régionales de la VAE". L'ensemble des acteurs concernés par la VAE ont ainsi pu faire le point sur le dispositif régional actuel, débattre des enjeux et envisager les conditions de réussite d'un égal accès à ce droit. A cette occasion, une plaquette d'information grand public a été éditée.

³³ Chantier 8 du PRDF : Formation des salariés

2.3. Les actions en faveur des publics spécifiques

Porter une attention particulière aux discriminations

Permettre l'accès de tous à l'emploi par la qualification professionnelle, favoriser plus de parité dans l'emploi nécessite de donner la possibilité à chacun, par des aides et prestations adaptées, d'intégrer les dispositifs de droit commun.

C'est l'objectif qui a été poursuivi par les partenaires, notamment lors de divers groupes chantier PRDF.

2-3.1. Anticiper les ruptures en cours de formation

LE PARTENARIAT AVEC L'EDUCATION NATIONALE

Aider les jeunes à construire un projet professionnel nécessite bien entendu de travailler en relation étroite avec les services de l'Education Nationale. Ceci est particulièrement vrai pour les jeunes susceptibles de sortir du système scolaire sans qualification.

C'est pourquoi un partenariat a été formalisé avec la MGI qui s'est traduit en 2003 par la signature d'une convention, d'un montant de 150 000 € pour l'année 2003-2004, qui a pour objet principal de :

- Assurer le positionnement et le suivi des jeunes sur les actions d'orientation mises en œuvre par le Conseil Régional
- Favoriser l'élaboration et la validation du projet professionnel par la mise en place d'ateliers permanents.
- Renforcer le partenariat avec les Missions Locales afin d'offrir aux jeunes en rupture la possibilité d'accéder aux solutions de droit commun et à celle de l'Education Nationale.

De plus, dès le 1er semestre 2004, sous réserve de réponses satisfaisantes à l'appel d'offres, le Conseil Régional pourra mettre en œuvre des formations pour les publics sortis de l'Education Nationale depuis moins d'un an (DEMAR, DVP) ; ces publics feront l'objet d'un positionnement et d'un suivi par la MGI.

LES ACTIONS DANS LE SUPERIEUR

A l'université, des étudiants se trouvent en situation potentielle de décrochage ou se retrouvent sans solution et sans projet après un début de cursus universitaire non validé. Pour cela différents types d'actions ont été mis en place :

- Ces jeunes ont dorénavant la possibilité d'intégrer les prestations d'orientation du PRFP (Banc d'Essai, OPALE³⁴).
- Une action spécifique de type OPALE pourra également voir le jour à l'intention des publics en échec universitaire, afin de les aider à construire un projet professionnel.
- Une convention a été passée avec l'Université Paul Sabatier pour mettre en place une action expérimentale "Espace Etudiants Emploi Entreprises" ("E4"). Dans cet espace dédié, chaque étudiant a la possibilité de bénéficier d'un bilan de positionnement au cours de son premier semestre de scolarité, puis d'entretiens individuels d'orientation, ainsi que l'appui de tuteurs pour l'aider dans l'élaboration de son projet.
- Dans le cadre de cette convention, des conseillers des ARFE interviennent lors de journées destinées à l'information des étudiants inscrits en première année de cycle universitaire, pour présenter les possibilités offertes par l'apprentissage et par la formation professionnelle continue.

2-3.2. Les dispositifs concernant les jeunes sans qualification

L'ECOLE DE LA DEUXIEME CHANCE

Pour offrir une alternative nouvelle aux jeunes (de 20 à 30 ans) sans but professionnel, en rupture scolaire et menacés d'exclusion professionnelle et sociale, le Conseil Régional ouvrira une école de la deuxième chance ("E2C") en janvier 2004 (quartier du Mirail à Toulouse). Son objectif est d'accompagner ces jeunes dans la construction d'un projet d'insertion professionnelle, en alternant périodes d'enseignement et stages en entreprise.

Un comité de pilotage, composé notamment du Rectorat et d'entreprises, et animé par le Conseil Régional, travaille actuellement à la mise en œuvre de ce nouveau type d'école, en particulier sur la définition du programme pédagogique. Ce projet s'inscrit dans le cadre du Grand Projet de Ville (GPV).

LE PAE, PROGRAMME PREPARATION A L'EMPLOI DU PRFP

Privilégier l'accès à un emploi, travailler l'orientation professionnelle, tenir compte du degré d'autonomie de la personne, de son éloignement de l'emploi, de son niveau de savoirs de base... Aux attentes et situations particulières des publics sans qualification, le programme Préparation A l'Emploi (PAE) du PRFP propose plusieurs types de réponses afin de favoriser leur insertion professionnelle. Ces actions peuvent être combinées pour adapter les parcours à leurs spécificités.

230 actions du PAE ont bénéficié à plus de 5000 personnes sur l'ensemble du territoire régional, ce qui représente un budget de 7 millions d'€, soit plus de 23% du PRFP 2002/2003.

³⁴ Cf. en 2 - 3.2. : Le Programme Préparation à l'Emploi du PRFP

Ce programme, élaboré en application du Code des Marchés Publics, est soumis aux procédures qualité mises en place par la Région : Identification des Compétences des organismes de formation, Charte Qualité, Suivi des Antennes du RRFE.

Les Actions du programme Préparation à l'Emploi (PAE) 2002/2003

- Découverte de la vie professionnelle :
Première approche de la vie professionnelle à travers une mise en situation
Eloignement de l'emploi → 356 bénéficiaires
- Dynamique de choix professionnel :
Valider un projet ou saisir une opportunité d'emploi
Privilégier l'orientation professionnelle → 958 bénéficiaires
- Opale et Banc d'Essai :
Orientation et validation de projets
Degré d'autonomie suffisante → 1016 bénéficiaires
- Ateliers Savoirs de Base :
Pour une mise à niveau nécessaire à une insertion sociale et professionnelle
Niveau en savoirs de base → 400 bénéficiaires
- Accès Direct à l'Emploi, Action IOD :
Pour un accompagnement vers un emploi
Privilégier l'accès à un emploi → 617 bénéficiaires
- Objectifs métiers porteurs :
Découverte et orientation vers des métiers précis porteurs d'emploi
Privilégier l'accès à un emploi → 323 bénéficiaires
- Actions « combinées »
Associant d'au moins 2 de ces sous-programmes → 1550 bénéficiaires

Ces prestations ont été mises en place prioritairement pour répondre aux besoins des publics dont le Conseil Régional a la responsabilité. Progressivement, encouragé pour cela par les travaux du chantier 6 du PRDF³⁵, elles s'ouvrent plus en plus à d'autres publics (sous certaines conditions), qu'il s'agisse de jeunes scolaires, des jeunes inscrits dans des parcours TRACE ou encore de jeunes étudiants.

Concernant les publics TRACE, la Région intervient sur 2 volets, le volet emploi³⁶ et le volet formation professionnelle.

En matière de formation, la Région a expérimenté un dispositif original en France en collaboration avec les CFA de la région qui ont accepté d'accueillir ce type de public. Ces jeunes intègrent une année préparatoire à l'apprentissage, dans le but d'acquérir les pré-requis nécessaires (savoirs de base et comportementaux), en bénéficiant du statut de stagiaire de la formation continue.

Le CFAS (Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé) a contribué à la mise en place de méthode et d'outils pour l'accompagnement psycho-éducatif de ces jeunes. Cet accompagnement devrait, à terme, être renforcé pour donner à certains d'entre eux plus de chance d'accéder à la qualification.

Ce dispositif est aujourd'hui intégré dans le PAE du PRFP, programme qui bénéficie en priorité à ces publics.

³⁵ Chantier 4 du PRDF : Dispositifs pour les jeunes sans qualification

³⁶ Volet emploi du programme TRACE : cf. Chapitre 4-2.1.

2-3.3. Lutter contre les discriminations de genre

En inscrivant la dimension égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les textes de références (Contrat de Plan Etat Région , DOCUP, Orientations pour le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, et, depuis 2001, Programme Régional de Formation Professionnelle), le Conseil Régional Midi-Pyrénées a affirmé sa volonté de faire vivre cette politique.

Ainsi, à partir de 2001, il a engagé avec les partenaires régionaux et des opérateurs experts³⁷ un diagnostic de la situation des hommes et des femmes au regard de l'emploi et de la formation professionnelle en Midi-Pyrénées. Ce travail a permis de dégager des pistes d'actions, sur lesquelles la Région s'est d'ors et déjà engagée, suivant 2 grands axes :

- Constituer une base de données sur la dimension Egalité Hommes/Femmes ;
- Sensibiliser les acteurs de l'orientation et de la formation conventionnés par la Région (Missions Locales, CIBC, CIO, AFPA, CAD, PICO, ARFE, organismes de formation...) à cette dimension.

Dans le domaine de l'ouverture de certains métiers aux femmes, en particulier dans ceux qui éprouvent des difficultés à recruter la main d'œuvre nécessaire à leur activité, des expérimentations ont été lancées au niveau des branches ou impulsées par le Conseil Régional.

L'ouverture des certains métiers aux femmes : l'exemple du Bâtiment

- En 2001, la Fédération du Bâtiment de l'Aveyron met en place, avec les partenaires institutionnels, une action visant à favoriser l'intégration des femmes dans les métiers de production du bâtiment (maçonnerie, électricité, électricienne, taille de pierre...), à la fois pour répondre aux besoins spécifiques de main d'œuvre et pour faire évoluer les représentations des femmes et des hommes et les habitudes des entreprises de ce secteur.
- En 2002, compte-tenu de l'intérêt et de l'impact de la présence des femmes dans les entreprises du secteur sur l'évolution des métiers et l'image du secteur de la construction en général, cette expérimentation est généralisée à l'ensemble des structures départementales.
- Le 28 juin 2002, la Fédération Régionale des Travaux Publics ayant décidé de mener une opération " femmes conductrices d'engins », signature d'une convention cadre entre l'Etat, l'ASSEDIC et la FRBTP (à laquelle se sont joints les partenaires Conseil Régional, ANPE, Missions locales, AFPA).

Il a, par ailleurs, participé à la mise en place, dans le cadre de la convention interministérielle sur l'égalité des chances hommes / femmes signée en 2000, de « l'Observatoire de l'égalité dans l'enseignement supérieur » avec l'Université de Toulouse le Mirail.

De plus, sur ces compétences de droit commun, il finance des actions spécifiques en faveur des femmes (bancs d'essais en entreprises, soutien et accompagnement des

³⁷ Partenaires régionaux : DRTEFP, DRANPE, DRAFPA, DRDFE, Association régionale des Missions locales. Opérateurs experts : FFPE, CIDF, Equipe Simone Sagesse, UNAPL, Initielles, Maison de l'initiative, Retravailler.

femmes créatrices d'entreprises, accompagnement dans les métiers réputés masculins, formations qualifiantes ...) et intègre progressivement la dimension égalité dans ses propres démarches qualité (PRFP et Apprentissage).

Enfin, il a initié un certain nombre de manifestations sur le sujet :

- Septembre 2002 - Prix "femmes et sport" (promotion de la place des femmes dans le sport - communication sur les disciplines et réussites sportives des femmes - récompense des sportives de haut niveau - financement des recherches consacrées au thème "femmes et sport").
- Mars 2003 - Conférence régionale des femmes de Midi-Pyrénées sur le thème de la participation équilibrées des femmes et des hommes au développement économique et à la prise de décision.
- Octobre 2003 - Prix « égalité professionnelle » (Articulation et gestion des temps de vie professionnelle et personnelle - Promotion, diversification et développement des compétences - Ouverture des métiers dits masculins aux femmes - Projets innovants en matière d'égalité professionnelle).

2-3.4. Suivre l'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées

Dans le cadre du CPER, la création d'un centre de ressources pour l'insertion des travailleurs handicapés a été décidée. En lien avec l'AGEFIPH (Agence pour la formation et l'insertion des personnes handicapées), ce centre de ressources a été créé dans le cadre du CREAL (Centre régional pour l'enfance, l'adolescence et les adultes inadaptés). Il collecte et l'exploite l'ensemble des statistiques régionales concernant les travailleurs handicapés, les diffuse auprès de l'ensemble des acteurs de la formation et de l'insertion, suit et diffuse les adaptations des dispositifs aux besoins des personnes handicapées.

Dans les orientations du Programme régional, la vigilance toute particulière des organismes de formation est appelée et les interventions de la Région sont précisées. Il est en particulier souligné la nécessité d'anticiper les contacts avec les relais départementaux qui pourront accompagner la personne handicapée et que la Région peut prendre en compte des surcoûts exceptionnels liés à l'accueil des personnes handicapées en lien avec l'AGEFIPH.

3 - LA PRISE EN COMPTE DES TERRITOIRES, DU BASSIN D'EMPLOI A L'EUROPE

L'armature territoriale que constituent les établissements d'éducation et de formation professionnelle, à travers les compétences qu'ils produisent et les activités auxquelles ils contribuent, est un facteur essentiel du développement socioéconomique des territoires. C'est pourquoi le Conseil Régional s'attache à équilibrer et diversifier leur présence sur le territoire, tout en organisant ou favorisant les partenariats, au niveau local, régional et international.

3-1. Répartir équitablement sur le territoire l'offre des différentes voies de formation

Contribuer au développement socioéconomique local par un maillage équilibré des formations

3-1.1. Répondre aux réalités territoriales des zones urbaines et rurales

Dans une région comme Midi-Pyrénées, aussi étendue géographiquement, très marquée par la ruralité et une forte concentration dans l'agglomération toulousaine et quelques autres grandes villes, la question du maillage est une question essentielle. L'exemple des lycées des Métiers et des pôles de compétences pose avec force l'équation complexe des formations de proximité et des formations spécialisées. Ce paradoxe est d'autant plus délicat à gérer que les établissements dans des zones où la proximité doit être préservée sont de petites tailles.

ANCRER UNE OFFRE DE FORMATION EN ZONE RURALE

Les établissements de formation constituent des infrastructures de service en matière d'aménagement du territoire, qui conditionnent son développement socioéconomique. Un des enjeux majeurs des prochaines années sera pour la Région, avec ses partenaires (autorités académiques et socioprofessionnels), d'accompagner l'adaptation des établissements de formation dans ce rôle.

C'est la raison pour laquelle le Conseil Régional est particulièrement vigilant, dans le cadre des décisions annuelles d'ouvertures et de fermetures, au soutien de projets permettant des parcours innovants (classe passerelle, diplôme en 1 an...) et n'a de cesse de réaffirmer qu'il est attaché à ce que, au-delà des contraintes de gestion, les décisions de cartes - notamment les fermetures et réductions de capacité d'accueil - ne contrarient pas la volonté d'accompagner le développement des territoires.

Le lycée professionnel agricole de Riscle dans le Gers accueillait à la rentrée une centaine d'élèves. La Région, en collaboration avec la profession, a commandité une étude sur les "perspectives des viticultures dans le Sud-Ouest et besoins en formation". Celle-ci a fait apparaître la nécessité d'identifier clairement 2 pôles de

formation viticole sur la Région – et uniquement deux – dont le lycée de Riscle³⁸. Celui-ci va pouvoir développer son offre dans ce sens.

Autre exemple. Le lycée professionnel de Lacapelle-Marival dans le Lot comptait, à la rentrée 2002-2003, 17 élèves. Trop lourd en terme de coût, le Rectorat envisageait de fermer cet établissement. Grâce à un partenariat actif entre le Conseil Régional et les deux autorités académiques, cet établissement passe à la rentrée 2003 sous la tutelle de la DRAF, les établissements agricoles étant plus à même de proposer une offre adaptée à la pluralité des statuts (scolaire, apprentissage et formation continue) en adéquation avec cette zone particulièrement rurale. La nouvelle structure du site de Lacapelle a permis, à la rentrée 2003, d'accueillir plus d'une cinquantaine d'élèves et apprentis.

REPENDRE AUX BESOINS CROISSANTS EN ZONE URBAINE

A l'opposé, certaines zones à forte densité urbaine, comme celle de Toulouse, doivent trouver des réponses aux évolutions démographiques annoncées.

Il faut souligner le caractère très exceptionnel de cette zone qui ne se retrouve dans aucune autre région française. En effet, selon une projection récente du BIPE commanditée par le Conseil Régional, la progression globale du nombre de lycéens, principalement dans l'aire toulousaine³⁹, sera d'environ 3900 jeunes à l'horizon 2006-2007 et près de 8000 à l'horizon 2015, prévisions renforcées par les conclusions d'études menées par ailleurs⁴⁰.

Grâce à ces travaux, le Conseil Régional dispose aujourd'hui d'un véritable "Schéma Directeur des Capacités d'Accueil" sur l'agglomération toulousaine à l'horizon 2007 et 2015 qui se traduit concrètement par un programme d'extension sur 4 établissements et de construction sur 6 établissements. Au total ce sont plus de 8200 places supplémentaires qui seront créées à l'horizon de 2015 sur cette zone.

Cette décision est aussi guidée par la volonté de ramener les effectifs des établissements à des seuils acceptables qui favorisent de meilleures conditions d'études et de vie dans les établissements.

UNE MEILLEURE INTEGRATION DE L'APPRENTISSAGE A LA DYNAMIQUE LOCALE

L'apprentissage s'intègre progressivement à la dynamique locale ce qui contribue à le rendre acteur de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle. En informant les partenaires du secteur emploi-formation des possibilités de l'apprentissage, en faisant participer les élus et le Réseau Régional⁴¹ au Conseil de Perfectionnement des CFA, en valorisant les actions qui se sont appuyées sur ce mode de formation - comme dans l'action de promotion de la métallurgie dans la « Mécanic valley » -, et

³⁸ Le 2^{ème} est Le Montat à Cahors

³⁹ « Aire toulousaine » au sens de l'INSEE : approximativement, zone comprenant Samatan, Montauban, Lavaur et Nord de Saverdun.

⁴⁰ Etudes concernant un lycée au sud de Muret et l'implantation d'un nouveau lycée FRANCOISE à l'Ouest de Toulouse qui font état d'une augmentation dans cette zone de 2400 élèves à l'horizon 2015.

⁴¹ Réseau Régional Emploi Formation de la Région

grâce à l'action des Maisons Communes Emploi Formation, le Conseil Régional contribue à sortir l'apprentissage de son isolement.

L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Par son rayonnement national et international, l'enseignement supérieur apporte une contribution de poids au développement des activités locales.

On doit rappeler ici que, dans le CPER 2000-2006 - Volet enseignement supérieur, la Région a souhaité poursuivre l'effort engagé dans le Plan U2000 avec un programme plus ambitieux, le Plan U3M.

Ce programme a pour priorités le rééquilibrage du territoire régional mais aussi des actions en matière de vie étudiante (restauration, équipements sportifs, bibliothèques et médiathèques, logement étudiant dans et hors Toulouse), l'ouverture internationale, la restructuration et l'extension du patrimoine universitaire.

228.673.526 € ont ainsi été réservés pour ces actions dont 76.224.509 € à la charge de l'Etat, 76.224.509 € du Conseil Régional et 76.224.509 € pour les autres collectivités. 5.145.154 € ont été prévus pour l'enseignement supérieur agricole pris en charge au tiers par chaque partenaire.

Afin de développer les implantations universitaires en dehors de l'agglomération toulousaine, le Conseil Régional a souhaité que 30 % de l'enveloppe U3M/enseignement supérieur du Contrat soient consacrés aux sites délocalisés, notamment les sites de Foix, Rodez, Albi, Montauban, Tarbes. De même, de nouveaux départements d'IUT doivent être créés afin de renforcer le réseau des IUT, ainsi Auch, Castres, Figeac, Rodez, Tarbes.

Dans le même esprit, la Région s'est engagée depuis plusieurs années dans les 2 projets universitaires de Tarbes et du Nord-Est.

C'est ainsi que l'EPA du Nord-Est de la Région Midi-Pyrénées a été créé le 16 avril 2002. Le Conseil Régional a confirmé son soutien à ce dossier en affectant en 2003 sa participation au budget de fonctionnement et d'investissement de l'EPA.

Enfin, le développement du Pôle Universitaire Tarbais a été clairement prévu dans le cadre du CPER.

3-1.2. S'organiser pour gérer la formation sur les territoires

Le PRDF a concrétisé une réflexion de fond engagée avec les services de l'Etat dès 2000 (participation au séminaire organisée par la DRTEFP sur la territorialisation et la globalisation des mesures emploi-formation, invitation du Conseil Régional aux Commissions Locales Emploi-Formation de l'Education Nationale..).

Ces mouvements ont été accompagnés par une nouvelle organisation de la DFPA et une réflexion sur la programmation des lycées. Ils devançaient le lancement d'une forte impulsion sur ce thème par le Conseil régional et une large concertation dans le cadre du PRDF.

ARTICULATIONS LOCAL / REGIONAL

Dès 1999, l'administration régionale a été organisée en fonction de la prise en compte des territoires par la mise en place des Antennes du Réseau Régional Formation pour l'Emploi.

Grâce à ce réseau et au projet de Maisons Communes, la Région a pu mettre en place sur le terrain des commissions d'examen des entrées en formation pour répondre aux besoins de l'ensemble des candidats, des actions spécifiques de formation et d'information sur les métiers, une concertation régulière en matière de programmation. L'accord quinquapartite de septembre 2000, signé entre la Direction Régionale du Travail, l'ANPE, l'AFPA, les Missions Locales et le Conseil Régional, a formalisé ces coopérations en convenant de créer au niveau local des "Commissions d'Accès à la Formation", qui rassemblent les partenaires signataires et d'autres structures invitées selon les besoins pour examiner les entrées des stagiaires dans les actions du Programme Régional de Formation. Ce travail a permis aux différents partenaires de comprendre la logique de travail des autres et a progressivement évolué vers une réflexion en continu sur les besoins en formation de la zone.

Ainsi s'est développée une habitude de travail en commun qui a permis, notamment, de donner une impulsion nouvelle à Pyramide, de mieux intégrer l'apprentissage à la dynamique locale, de renforcer les liens avec les associations de formation – développement, de répondre à la demande forte sur les moyens de la mobilité...

PREMIER APPUI AUX POLITIQUES CONTRACTUELLES

Le PRDF a conforté et renforcé la recherche d'une meilleure prise en compte des territoires par l'ensemble des acteurs de la formation, en particulier dans le cadre du chantier 9⁴² qui a pour but d'accompagner les territoires qui le souhaitent dans leur réflexion sur la formation. Il a réuni les acteurs des territoires, en particulier les animateurs de Pays, pour leur permettre de s'exprimer sur la façon dont ils voient l'intégration de la formation le plus en amont possible dans les politiques territoriales.

Une synthèse de ces rencontres a été diffusée en avril 2003 à l'ensemble des présidents des structures territoriales. Elle contient les premières réflexions méthodologiques et annonce la mise en chantier d'un outil d'animation sur la relation emploi-formation au niveau local.

VERS UNE POLITIQUE CONCERTÉE DE DEVELOPPEMENT DE LA FOAD

Le chantier 7⁴³ quant à lui a pour but de contribuer à l'élaboration d'une politique de développement de la formation à distance dans une logique d'aménagement du territoire. Les travaux menés par le groupe ont permis de mieux faire connaître à l'ensemble des acteurs l'existant en matière de formation à distance dans la région Midi-Pyrénées et d'examiner les besoins des organismes de formation pour développer l'offre de formation à distance.

⁴² Chantier 9 du PRDF : Conditions de mise en œuvre la formation professionnelle dans les politiques territoriales

⁴³ Chantier 7 du PRDF : Politique régionale de développement de la Formation à Distance

La définition d'une cartographie « qualitative » des lieux d'accès à la formation à distance classés par niveau de services offerts et d'un centre de ressources régional sont en cours.

Ces chantiers ont voulu faire partager à l'ensemble des acteurs les options du PRDF et examiner comment chacun d'entre eux peut y contribuer. Le PRDF en effet n'engage pas que le Conseil Régional mais toute la politique de formation professionnelle mise en œuvre dans la Région et chacun doit y contribuer en fonction de son domaine de compétences.

3-2. Fournir aux territoires les outils nécessaires à leur développement

Faciliter l'accès à la compétence en zone rurale

3-2.1. S'appuyer sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication

LE RESEAU ASTER

Avec le réseau ASTER⁴⁴ II, le Conseil Régional démocratise l'accès aux technologies de l'information et de la communication auprès de l'enseignement, de la formation et de la recherche, associant dans un même projet près de 370 établissements régionaux : lycées publics, privés et agricoles, universités, IUT et laboratoires de recherche hors Toulouse, les CFA, les centres de formation continue à distance SARAPP et Pyramide, les Cyber-bases, espaces publics multimédias labellisés par le Conseil Régional.

En effet, quelle que soit leur localisation géographique, ASTER offre à ces établissements un accès à des services d'interconnexion de réseaux locaux, à des serveurs pédagogiques, à des réseaux externes et une connexion externe vers Internet, ceci dans des conditions de grand confort (à haut débit), adapté aux besoins de chaque communauté éducative et de recherche.

Ainsi, avec la mise en service du haut débit dans l'enseignement régional, ASTER II ouvre la voie à de nouvelles pratiques éducatives telle que l'enseignement à distance (des langues rares par exemple), le travail coopératif, l'aide au soutien scolaire, facilitant l'accès à la compétence en tout point du territoire régional.

De plus, la mutualisation de ce service, tout en engendrant une baisse significative des tarifs, offre un service de maintenance professionnel bien plus performant que les prestations généralement proposées aux clients individuels.

Par ailleurs, ASTER II fédère aussi les serveurs régionaux de la DRAF, du Rectorat, de l'Enseignement catholique, du Centre Régional Information Jeunesse (CRIJ) et de l'Enseignement supérieur.

⁴⁴ASTER : Accès aux Services de Télécommunication pour l'Enseignement et la Recherche

LE DEVELOPPEMENT DE PYRAMIDE, L'INTERVENTION AU BENEFICE DES SARAPP ET LE RAPPROCHEMENT DES DEUX RESEAUX

En matière de formation professionnelle à distance, l'objectif poursuivi a été de rendre crédible les dispositifs et d'offrir dans la plus grande proximité possible des formations de qualité pour contribuer à l'aménagement du territoire.

Pyramide a développé une méthodologie associant visio-conférence, téléprésentation, tutorat, autoformation. Ce réseau a été intégré aux services du Conseil Régional en octobre 2002.

Le nombre de stagiaires accueillis par Pyramide est passé de 200 en 2000, à 1000 en 2003, le nombre d'organismes de formation partenaires de 6 à 24 et celui des actions de formation de 12 à 63. Pour cela le Conseil Régional a rénové le réseau des partenaires supports des sites, a décidé une intervention financière pour la prise en charge des animateurs locaux et vient de prendre en charge la connexion des sites au réseau ASTER. Il a également veillé à clarifier le rôle de chacun par la rédaction de cahiers des charges harmonisés et à faciliter les complémentarités entre les dispositifs.

Le Conseil Régional a également engagé un soutien au réseau des SARAPP (Site Antenne Rurale de l'Atelier Pédagogique Personnalisé). L'intervention du Conseil Régional a ainsi permis de couvrir l'ensemble du territoire par 75 antennes grâce à une intervention en matière d'équipement et la mise en place de prestations d'accompagnement. Un protocole d'accord, entre le Rectorat pour les SARAPP et le Conseil Régional pour Pyramide, en vue du rapprochement des deux réseaux et la mise en valeur de complémentarités a été approuvé par la commission permanente du Conseil Régional de septembre 2000 et des opérations communes ont été montées dans ce cadre.

La Région se dote au 4^e trimestre 2003 d'une plate-forme technique pour mieux gérer la diffusion de la formation.

3-2.2. Faciliter la mobilité géographique des stagiaires

Les transports ne doivent pas constituer un obstacle à la formation professionnelle.

L'ASSEDIC, dans le cadre du PARE, prend en charge les frais de déplacement des bénéficiaires de formations qu'elle finance.

Le Conseil Régional a choisi, pour sa part, d'aider significativement les autres stagiaires de la formation continue dont les frais de transport, pour se rendre sur le lieu de formation, constituent un frein important. (trajet domicile / lieu de formation est supérieur ou égal à 15 km).

Depuis novembre 2002, elle attribue une indemnité forfaitaire de transport aux stagiaires du PRFP dont elle assure la rémunération avec un double objectif : aider significativement les stagiaires qui ont des frais de transport tout en veillant à ne pas déstabiliser les dispositifs d'indemnisation en créant un « effet d'aubaine ».

L'enveloppe consacrée à cette mesure est de 1 000 000 € en année pleine.

L'utilisation de la mesure de transport : point d'étape

- de novembre 2002 au 15 juillet 2003
- 1 431 stagiaires ont bénéficié de cette mesure, soit 21 % des stagiaires rémunérés par la Région
- pour une dépense totale de 324 219 €, soit 32% de l'enveloppe prévisionnelle sur environ 60% de la période, ce qui peut paraître faible dans l'absolu, mais compréhensible pour une mesure nouvelle ;
- en valeur absolue, ce sont les stagiaires de Haute-Garonne qui ont le plus bénéficié de cette mesure (35%), en valeur relative par rapport au nombre de stagiaires éligibles, ce sont les stagiaires de l'Ariège et du Tarn ;
- la majorité des bénéficiaires effectuent moins de 44 kms pour se rendre sur le lieu de formation ; 18% (251) réalisent plus de 75 kms.

3-2.3. Renforcer les liens avec les associations de formation – développement

La formation développement intervient dès lors qu'aucune procédure de droit commun ne permet de répondre à la demande. Elle a pour objectif de dynamiser le tissu socioéconomique en s'appuyant sur la formation professionnelle.

Ce dispositif, mis en place en Midi Pyrénées dans le cadre des Contrats de Plans Etat Région successifs, s'appuie sur deux associations, l'ADEPFO et l'ADEFPAT, organismes relais, qui couvrent l'ensemble du territoire régional. Leur mission est d'apporter une réponse formation aux porteurs de projets locaux et d'en accompagner la mise en œuvre.

En 2002, ce sont près de 1500 personnes, en majorité artisans, commerçants, agriculteurs et employés, mais aussi chefs d'entreprises, élus, et demandeurs d'emploi, qui se sont formés grâce à ce dispositif (250 000 heures de formation) afin de créer ou consolider des emplois sur les territoires de projet.

A travers un financement annuel d'environ 600 000 €, la Région, en collaboration avec l'Etat, amène progressivement ces 2 opérateurs à s'inscrire dans la synergie des Contrats de Pays, contribuant ainsi à la politique régionale d'aménagement du territoire.

3-3. Soutenir le développement des relations européennes

Parce que le développement des territoires passe par le développement de relations internationales, le Conseil Régional a impulsé en 2003 le dépôt d'un projet ADEP⁴⁵ qui permettra à l'ADEPFO et l'ADEFPAT d'échanger leurs expériences en matière d'intervention territoriale avec d'autres régions européennes (polonaises, roumaines, finlandaises, espagnoles, italiennes et belges) et ainsi de créer des liens au bénéfice des territoires de Midi-Pyrénées.

Le Conseil Régional contribue par ailleurs aux échanges européens, sur ses compétences propres ou en appui aux dispositifs d'autres partenaires, permettant ainsi aux stagiaires de la formation professionnelle et aux apprentis d'avoir un contact avec les réalités d'autres pays.

Par exemple, une convention, signée en mai 2002 entre la Généralité de Catalogne et le Conseil Régional Midi-Pyrénées dans le cadre d'un projet Interreg III A, (Développement de collaborations sur la question des jeunes sans qualification, volet "Mobilité transfrontalière et collaboration école – entreprise") permet d'organiser des échanges de jeunes apprentis dans le secteur de la cuisine et de la coiffure.

Ces échanges contribueront au travail mené par ailleurs en matière de « Transparence et correspondance des qualifications », par l'expérimentation en 2004 d'un outil valorisant les compétences acquises dans le cadre de ces séjours.

Le Conseil Régional soutient par ailleurs nombres de projets dans d'autres programmes européens, tels que Espacio Infoculture⁴⁶, Inter-changes⁴⁷, PEPITE⁴⁸, Entreprendre en collectif⁴⁹, FELICIE⁵⁰...

Ainsi, le Conseil Régional affirme sa volonté de donner à chacun, scolaire, apprentis ou adultes en formation, la possibilité d'acquérir une culture européenne, afin de favoriser une meilleure insertion professionnelle ou progression de carrière.

De façon plus générale, la Région a demandé à gérer une partie des fonds européens dans le cadre d'une délégation de gestion (dite de "subvention globale") de deux

⁴⁵ ADEP : Projet intégré au programme INTERREG IIIC afin de « développer l'efficacité des politiques territoriales par la valorisation des ressources humaines ».

⁴⁶ « Espacio Infoculture » pour la professionnalisation des acteurs culturels et la promotion d'initiatives culturelles dans les Pyrénées centrales porté par l'organisme Cépière Formation

⁴⁷ « Inter-changes » organisé par la Direction Régionale de l'ANPE qui permet à quarante stagiaires de la formation professionnelle de participer à des stages dans d'autres pays de la Communauté

⁴⁸ « PEPITE », mis en œuvre par la Chambre régionale des Métiers pour permettre à des apprentis d'aller effectuer une part de leur apprentissage dans un autre pays de la Communauté

⁴⁹ « Entreprendre en collectif », porté par 16 organismes, parmi lesquels des GEIQ (Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification), des coopératives d'activités et des entreprises solidaires, a pour finalité de renforcer les collectifs engagés dans l'appui à la création d'activité par et pour les publics en difficultés.

⁵⁰ « FELICIE » vise à favoriser l'articulation des temps professionnels, familial et personnel afin de mieux intégrer l'égalité des chances hommes-femmes dans la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation tout au long de la vie.

mesures du programme Objectif 2 2000-2006 destinées au soutien des organismes de formation professionnelle, d'accueil et d'orientation, dans la réalisation de leurs investissements (mesure 4 – FEDER) comme dans leurs actions à destination des publics en difficulté d'insertion (mesure 5 – FSE). La mise au point des DOCUP, puis les conventions de délégation signées en octobre 2001, ont ainsi permis à la Région d'orienter plus précisément les fonds dans le cadre de ses priorités en matière de formation et d'insertion professionnelle.

La mesure 4 "Conforter les structures d'accueil et de formation professionnelle" est dotée d'une enveloppe annuelle de 2,5 millions d'€ et accompagne notamment deux axes forts de ces priorités que sont la reconstruction des CFA et l'implantation des Maisons Communes Emploi-Formation.

La mesure 5 "Développer les structures d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle pour les jeunes et les personnes en difficulté", avec une enveloppe annuelle de 3 millions d'€, soutient la délocalisation des services des Missions Locales et des CIBC sur le territoire régional mais aussi l'animation des partenariats entre les acteurs des MCEF. Par ailleurs, cette mesure est aussi dédiée au co-financement du Programme d'Accès à l'Emploi⁵¹ mis en œuvre par le Conseil Régional et des chantiers d'insertion à destination des publics les plus en difficulté.

Dans le cadre de la décentralisation annoncée par le Gouvernement, le Conseil Régional a affirmé sa demande de transferts aux Régions de la gestion des fonds structurels, outils financiers de la politique régionale européenne et s'est porté candidat pour assurer cette gestion aujourd'hui assurée par les services de l'Etat.

⁵¹ Cf chapitre 2-3.2.

4 – L'ACCES A L'EMPLOI ET LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES

Que l'on considère le devenir des entreprises ou celui des salariés, la formation doit permettre d'assurer le maintien dans l'emploi ou la transférabilité des compétences. Cela est d'autant plus vrai dans une période de récession ou de moindre croissance.

Il s'agit en particulier de veiller à ce qu'en cas de reconversion, les salariés des PME et TPE puissent bénéficier d'une aide comme celle dont bénéficient les salariés des grands groupes et de promouvoir des actions qui permettent l'accès direct à l'emploi au profit de publics prioritaires.

Le Conseil Régional doit tenir compte de ces évolutions dans l'adaptation de son propre programme d'actions. Par ailleurs, aux côtés de dispositifs relevant des compétences de chacun, grâce à la réflexion partenarialement engagée au sein du chantier PRDF⁵² consacré à la formation des salariés, de nouvelles perspectives ont été arrêtées.

4-1. Prendre en compte les besoins des entreprises

Améliorer les relations avec les entreprises

4-1.1. Promouvoir les outils de concertation avec les entreprises

LES CONTRATS D'OBJECTIFS

Institués par la loi du 23 juillet 1987 et mis en œuvre par le décret du 14 janvier 1993, ces contrats procèdent d'une volonté partagée, entre les branches professionnelles et les pouvoirs publics, d'améliorer la relation formation-emploi à l'échelle d'un territoire. Ainsi l'Etat, le Conseil Régional et les organisations professionnelles d'employeurs peuvent conclure des contrats annuels ou pluriannuels fixant des objectifs de développement de la formation professionnelle.

Ces contrats peuvent, par exemple, déterminer les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification, la localisation des formations, leur durée en centre ainsi que des actions susceptibles de favoriser l'information des jeunes et de leur famille.

Ils sont négociés en fonction des besoins de chaque profession évalués sur la base d'un diagnostic partagé. Les partenaires s'engagent sur des objectifs prioritaires qui seront déclinés en conventions annuelles d'application.

Sept contrats avaient été signés avant 1999. A partir de 2002, le Conseil Régional a souhaité réactiver cette démarche, en s'appuyant sur les enseignements des

⁵² Chantier 8 du PRDF : Formation des salariés

diagnostics ARGOS, leur donnant une dimension très opérationnelle par la création d'une ligne budgétaire spécifique en 2003.

Contrats d'Objectifs en cours

- Propreté et Services : signature en cours de l'accord-cadre ;
- Automobile : rédaction de l'accord-cadre ;
- Hôtellerie-restauration : validation de l'accord cadre ;
- Sanitaire et social privé à but non lucratif : diagnostic en cours de réalisation ;
- Agriculture : démarrage en octobre 2003 ;
- Carrière et matériaux : démarrage prévu en novembre 2003 ;
- Bâtiment : démarrage prévu en novembre 2003 ;
- Métallurgie : démarrage envisagé pour le 1^{er} semestre 2004.

4-1.2. Soutenir les échanges de compétences écoles / entreprises

LES PLATES-FORMES TECHNOLOGIQUES

La finalité consiste ici à mobiliser les moyens techniques et d'expertise des filières de l'enseignement technologique et professionnel⁵³ pour favoriser l'émergence et la réalisation de projets technologiques de TPE ou PME de Midi-Pyrénées.

Il ne s'agit pas de créer de nouvelles structures de transferts de technologies mais bien de soutenir le développement industriel par la mise en synergie des moyens et des savoir-faire existants de divers établissements, et/ou laboratoires de recherche.

Les projets de plate-forme sont sélectionnés dans le cadre d'un Appel à Projets d'Offres de Transfert Technologique Régional (APOTTRE) lancé chaque année conformément à la convention spécifique d'application du Contrat de Plan. La Région est fortement engagée aux côtés du Rectorat (RELAIT-MIP), de la DRAF et de la DRRT⁵⁴ dans l'accompagnement des établissements vers ces nouvelles mesures et activités.

En 2003, c'est un total de 5 plates-formes technologiques que soutient le Conseil Régional, avec celles du lycée agricole La Roque à Rodez (produits carnés et salaisons), Rascol à Albi (automatisation en PME), Monteil à Rodez (nouveaux produits en multisites)⁵⁵ et le lycée agricole Fonlabour d'Albi (maîtrise de l'eau).

La mise en place de ces PFT constitue également un atout pédagogique supplémentaire pour les jeunes et les lycéens, permettant une approche concrète sur des projets mettant en jeu des innovations technologiques. Dans le cadre de ces

⁵³ IUT, sections de Techniciens Supérieurs, lycées technologiques, professionnels et agricoles...

⁵⁴ DRRT : Direction Régionale de la Recherche et de la Technologie

⁵⁵ Sont associés : lycées Rascol-Albi, Monerville-Cahors, Decazeville, Riquet-St-Orens, Dupuy-Tarbes, Arènes-Toulouse.

projets, les jeunes sont confrontés à des situations et des contraintes réelles. Ils peuvent alors utilement tisser des liens en vue de leur insertion professionnelle. Les enseignants trouvent là une occasion de développer leur connaissance technique et d'éprouver de nouvelles pratiques pédagogiques.

Exemple de la Plate-Forme Technologique du Lycée Bourdelle à Montauban

- En 2001, le lycée Bourdelle de Montauban s'est engagé dans une plate-forme technologique.
- Partenaires associés : la CCI, des entreprises de l'électronique et les collectivités locales (Département et commune).
- Le projet : Techniques des Process d'Assemblage en Electronique - les process industriels de fabrication de cartes électroniques dans leur dimension qualité et ingénierie d'assemblage.
- Le Conseil Régional a apporté son soutien à hauteur de 0,15 M d'euros (1 MF).

4-2. Favoriser l'insertion professionnelle

Mettre la formation en perspective de l'emploi

4-2.1. Accompagner l'accès direct à l'emploi

En dehors de la formation professionnelle qui est une compétence majeure des Régions, le Conseil Régional se préoccupe de l'accès direct à l'emploi. Ceci se traduit au travers du Programme Régional PAE⁵⁶ mais aussi dans ses contributions en particulier en faveur des Contrats de Qualification Adultes (CQA), des Stages d'Accès à l'Emploi (SAE), ainsi que de la formation des Emplois Jeunes et celle des bénéficiaires du programme TRACE.

LES CONTRATS DE QUALIFICATION ADULTES

Créé en 1998, sensiblement amélioré en 2001⁵⁷, le Contrat de Qualification Adultes est un contrat de travail de 6 à 24 mois, alternant formation qualifiante en centre et application dans l'entreprise, destiné aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

En Midi-Pyrénées, 211 contrats ont été signé en 1999, 434 fin 2000, 670 en 2001.

Pour contribuer au développement de cette mesure, qui s'inscrit dans la logique du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE), les partenaires sociaux regroupés au sein de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (la COPIRE) ont souhaité, en étroite collaboration avec le Conseil Régional et l'Etat, mobiliser leurs moyens pour inscrire durablement dans l'emploi 1000 adultes supplémentaires sur 2 ans. Une convention cadre a été signée en avril 2002 entre le Conseil Régional, l'Etat, l'ANPE et la COPIRE.

Onze plates-formes, mobilisant l'ensemble des partenaires, ont été mises en place sur l'ensemble du territoire afin d'informer, d'orienter les demandeurs d'emploi et de faciliter la signature de Contrats de Qualification Adultes.

Pour 2002 et 2003, le Conseil Régional a ainsi apporté son concours au maître d'ouvrage pour un total de 91 500 €.

LES STAGES D'ACCES A L'EMPLOI

C'est encore pour favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi que le Conseil Régional vient abonder (sous certaines conditions) le financement de Stages d'Accès à l'Emploi (SAE) de l'Etat, géré par l'ANPE.

⁵⁶ Cf. Chapitre 2-3.2. Le programme Préparation A l'Emploi du PRFP

⁵⁷ Signature avec un demandeur d'emploi, sans condition de durée de chômage et possibilité de contractualiser pour une durée indéterminée.

Les SAE sont des formations courtes (entre 200 et 300 heures) qui permettent d'adapter les futurs salariés à leur nouvel emploi au sein d'une entreprise qui s'implante ou se développe. L'accès à ce dispositif est conditionné par une promesse d'embauche engageant l'entreprise à rembourser les frais en cas de défection de sa part.

Le Conseil Régional a accompagné ainsi la création de plus d'une centaine d'emplois (Société IFT implantée à Figeac et à Varilhes, Phone Consulting à Décazeville, Teach Line à Montauban, ATOS dans les Hautes-Pyrénées).

LES EMPLOIS-JEUNES

Dès 1998 le Conseil Régional s'est engagé dans le dispositif « Nouveaux Services Emplois Jeunes ». Ce programme a concerné 15 317 jeunes en Midi-Pyrénées.

Afin de favoriser la pérennisation de ces emplois, le Conseil Régional a mis en place le « Chèque-Avenir » pour financer leur formation. Au 1er janvier 2003, près de 10 000 jeunes en ont bénéficié, soit pour des formations dites généralistes (concours fonction publique territoriale, remises à niveau...), soit pour des formations qualifiantes (près d'un tiers) plus particulièrement dans les métiers de l'hôtellerie-restauration-tourisme-loisirs-sports, social-paramédical et tertiaire de bureau.

Cette aide a été étendue aux formations qualifiantes des jeunes en poste à l'Education Nationale (aides-éducateurs) et au Ministère de l'Intérieur (adjoints de sécurité).

Globalement le Conseil Régional a consacré de 1998 à 2003, 6,86 M. d'€ à ce volet formation.

Afin de donner une chance de plus aux sortants du dispositif de bénéficier d'une qualification reconnue, le Conseil Régional vient de mettre en place le « Chèque VAE » qui prend en charge (à hauteur de 500 €) leur accompagnement dans l'élaboration du dossier de certification afin de faire valider l'expérience⁵⁸ acquise par l'obtention d'un diplôme.

L'INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE

Outre le volet formation (PAE⁵⁹), le Conseil Régional a souhaité également soutenir le volet emploi du programme TRACE (Trajet d'Accès à l'Emploi) en abondant, sous certaines conditions, les aides à la création d'emploi octroyées par l'Etat.

Ce programme d'Etat propose à des jeunes en difficulté (de 16 à moins de 26 ans) une immersion accompagnée dans l'entreprise par le biais d'un contrat de travail en alternance, leur permettant de confirmer leur projet, d'acquérir une qualification, de valider leurs acquis professionnels, tout en vivant le monde de l'entreprise.

Les GEIQ, les réseaux d'Entreprises d'Insertion (UREI), les clubs régionaux d'entreprises par l'insertion (CREPI), le MEDEF, les organismes d'aide aux chômeurs (COORACE) sont partenaires et prestataires de cette action.

Depuis 1999, le Conseil Régional a ainsi permis chaque année l'insertion professionnelle de 250 jeunes en moyenne pour un coût moyen de 380 000 € par an

⁵⁸ Cf. Chapitre 2-2.3. La Validation des Acquis de l'Expérience, une nouvelle voie vers la qualification

⁵⁹ Cf. Chapitre 2-3.2.. Les Dispositifs pour les jeunes sans qualification

(hors postes dédiés aux correspondants TRACE au sein des missions locales s'élevant à 230 000 €/an).

Par ailleurs, des expérimentations avec les Directions Départementales du Travail (DDTEFP) sont en cours pour favoriser la pérennisation de ces emplois, et dans le cadre de la professionnalisation des acteurs accompagnant ces jeunes, une formation menant à un titre homologué devrait être mise en place avant la fin de l'année.

4-2.2. Construire des réponses réactives aux besoins économiques et sociaux

LE VOLET FORMATION DU PLAN ADER

Dans le cadre du développement prévu dans l'Industrie aéronautique, le Plan d'Aide au Développement des Entreprises Régionales a été engagé en 2001 pour une durée de 3 ans conjointement par l'Etat et le Conseil Régional.

En partenariat avec le Service Public de l'Emploi, l'Etat, l'AFPA, le Greta de Toulouse, Airbus France et l'UIMM, le Conseil Régional a mis en place un dispositif spécifique au bénéfice d'un public de jeunes ou d'adultes les plus éloignés de l'emploi, sous la forme de sas d'insertion.

Ceci a permis l'engagement d'un contingent de 75 « sas », dispositif permettant la découverte de quatre métiers de la métallurgie couplée à un accompagnement d'insertion sociale, qui doivent déboucher sur la signature d'un contrat de qualification (CQA) de 12 mois minimum.

Le Conseil Régional a également financé dans ce cadre des animateurs-métiers, tuteurs de ce public dans le cadre d'une convention passée avec l'Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique (AFDET).

PEGASE 09, DES FORMATIONS A LA POLYVALENCE DANS LA METALLURGIE

Déclinaison à l'échelle de l'Ariège du plan précédent, celui-ci se propose de construire une réponse aux besoins de recrutement et de formation de la filière aéronautique et de la métallurgie.

Le dispositif de formation concerne à la fois des demandeurs d'emplois et des salariés, sous la forme de parcours modulaires en entrées et sorties permanentes mixant ces publics. L'objectif est d'apporter une polyvalence technique dans le domaine de la métallurgie ; certaines formations pouvant donner lieu à l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle Métallurgie (CQPM).

Le Greta de l'Ariège a en charge l'ingénierie des formations dispensées notamment par les lycées professionnels (Pamiers, Mirepoix, Saverdun).

Une convention cadre vient d'être finalisée entre le Conseil Régional, l'Etat, l'Union Patronale Ariège Pyrénées, la CCI, Ariège Expansion et l'UIMM. Elle permettra d'engager un premier contingent de 48 stagiaires.

APPUYER LA RECONVERSION DES SALARIES LICENCIES

Le Conseil Régional construit progressivement sa politique en matière de reconversion des salariés.

Concernant l'entreprise JOB, bien que non signataire du Plan Social, le Conseil Régional s'est cependant associé à l'Etat pour cofinancer les formations longue durée des ex salariés ayant optés pour le congé de conversion⁶⁰.

La cellule de reclassement interentreprises AZF, créée à l'initiative des différents syndicats d'employeurs, regroupés au sein de l'Association de Retour à l'Emploi Interpatronale (ARI), et associant l'Etat, le SPE, les Conseils Régional et Général de la Haute-Garonne, les partenaires sociaux et les chambres consulaires, a pour objectif d'offrir aux salariés licenciés les prestations offertes dans le cadre des Plans de Sauvegarde de l'Emploi. Mise en place en octobre 2002, la cellule de reclassement avait en charge en décembre 2002, 144 adhérents sur 272 personnes initialement détectées. Cette action de soutien se poursuivra jusqu'en octobre 2003.

La Région a par ailleurs apporté son soutien à plusieurs entreprises en difficulté (Air Lib, TOLOCHIMIE, GOUT SA à Castres, Etablissements CAPELLE, POULT et DELMAS à Montauban...) soit à travers ses interventions classiques (Programme Régional) soit en construisant des dispositifs spécifiques.

Par ailleurs, la réflexion engagée par le Conseil Régional au sein du chantier PRDF⁶¹ avec la COPIRE et le FONGECIF, ouvert à leur demande, a permis de dégager quatre pistes d'intervention qu'il reste à travailler :

- Développer l'accès au Congé Individuel de Formation (CIF) pour les salariés des TPE en favorisant le remplacement ;
- Favoriser le congé individuel dans le cadre de la création, ou de la reprise d'entreprise ;
- Faciliter l'accès et la prise en charge des salariés qui souhaitent bénéficier de la VAE, en particulier les moins qualifiés ;
- Encourager la contractualisation d'EDDF territoriaux (pays ou bassins d'emploi) au niveau interprofessionnel, ainsi que d'EDDF de branches professionnelles.

⁶⁰ Entreprise JOB : sur 113 adhérents à la cellule de reclassement, 35 dossiers de formation ont été validés pour un coût globale de 1 964 795 F dont 1 044 392 F de participation du Conseil Régional (bilan janvier 2002).

⁶¹ Chantier 8 du PRDF : La formation des salariés

CONCLUSION

Ce bilan à mi-parcours doit être resitué par rapport aux choix qui avaient inspiré la Région lors de la préparation du PRDF 2001-2006.

Il avait été bien précisé alors que le PRDF ne saurait être seulement un vague exercice de prospective.

Il avait aussi été souligné que la loi ne donne en la matière aucun pouvoir prescriptif à l'institution régionale. Cette double volonté d'être à la fois opérationnel et réaliste a conduit d'une part à développer les 9 chantiers, d'autre part à engager une coordination régionale plus volontariste.

Ces chantiers, dont les thèmes avaient été validés lors des Assises de 2000 par nos partenaires, non seulement pour leur intérêt, mais aussi pour la capacité reconnue à la Région d'y jouer un rôle de chef de file, ont avancé à des rythmes et avec des conséquences variées. Tous ont permis de progresser dans la concertation et la coordination. Ils ont vraiment débouché, directement ou indirectement, sur du concret : la préparation des décisions de rentrée (Chantier 1), la VAE (Chantier 4), les licences professionnelles (Chantier 3), la FOAD (Chantier 7). Mais les autres chantiers ont également débouché à travers d'autres actions de la collectivité, ce qui montre que la volonté régionale ne s'est pas limitée aux travaux directement prévus dans le PRDF. L'ambitieux projet des Maisons Communes, l'action de la Région pour améliorer les capacités et conditions d'accueil des jeunes en formation, le développement de l'enseignement à distance dans Pyramide ... constituent ainsi des réalisations qui sont bien en ligne par rapport à l'exercice pour la Région de sa compétence majeure en matière de formation professionnelle.

Baucoup reste à faire, et l'évolution probable des compétences entre l'Etat et la Région fournira une nouvelle occasion de mettre en œuvre les orientations politiques du PRDF. Du chemin reste encore à parcourir pour assurer une meilleure complémentarité entre les divers dispositifs de formation.

L'élaboration d'une prospective plus précise et plus directive en matière d'offre de formation (développement des pôles de compétence...), un investissement mieux défini avec les partenaires sociaux sur les formations liées à l'accès à l'emploi, aux congés individuels de formation (CIF) ou aux reconversions des salariés, une coordination plus forte dans le domaine de l'accueil l'information et l'orientation, dans ces 3 domaines notamment la Région est attendue et des progrès importants sont possibles.

Il reste enfin à souhaiter que l'ensemble des partenaires du vaste champ de la Formation Professionnelle se saisisse aussi de ce bilan ; non seulement pour aider la Région à avancer, mais aussi pour que chacun examine sa propre contribution, et participe aux perspectives que cette première étape permettra de développer.

ANNEXES

<i>Les documents fondateurs du PRDF</i>	55
<i>Le comité de suivi PRDF</i>	56
<i>Les 9 chantiers du PRDF</i>	57
<i>Glossaire et niveaux de formation</i>	58

Les documents fondateurs du PRDF

Tous ces documents sont accessibles sur le site de la Région (www.cr-mip.fr)

- AVIS DU CESR SUR LE PROJET D'ORIENTATIONS GENERALES POUR LE PRDF – AP du 20 juin 2000
- ORIENTATIONS GENERALES POUR PRDF - AP du 29 juin 2000

- CONTRIBUTION DES PARTENAIRES ET DES TERRITOIRES AUX ASSISES REGIONALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 24 avril 2001
- ATELIERS PREPARATOIRES / CONTRIBUTIONS AUX DEBATS AUX ASSISES REGIONALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 24 avril 2001
- ACTES DES ASSISES REGIONALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 24 avril 2001

- CONTRIBUTION DU CESR A L'ELABORATION DU PRDF – AP du 28 mai 2001
- PRDF 2001-2006 – ASSEMBLEE PLENIERE – 23 novembre 2001
- AVIS DES PARTENAIRES SUR LE PRDF 2001-2006 – AP 23 novembre 2001

- DIAGNOSTIC ARGOS ET PISTES ACTIONS POUR LE PRDF - novembre 2001
(en annexe du PRDF 2001-2006 sur le site de la Région)

Le comité de suivi PRDF

Composé des 18 principaux acteurs / décideurs en matière de formation professionnelle au niveau régional, il est animé par le Conseil Régional. Sa mission est de rendre plus lisible la politique de chacun des partenaires, d'assurer la mise en œuvre et le suivi du PRDF, d'en examiner régulièrement les résultats et de coordonner l'offre régionale de formation par filière et sa répartition sur le territoire.

CONSEIL REGIONAL

Elus

Martin MALVY - Président du Conseil Régional

Mme ETTORI - Vice-présidente du Conseil Régional

M. FONTANEL - Président de la Commission Emploi, formation professionnelle et apprentissage

M. BAUCHY – Président de la Commission Etablissements d'enseignement relevant de la compétence de la Région

M BRUGAROLAS – Président de la Commission Recherche, transfert de technologie et enseignement supérieur

Mme IBORRA – Présidente de la Commission Politique des contrats de ville

Administratifs

Direction Générale Adjointe des Services en charge du pôle Education Formation - Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage - Direction de l'Enseignement et du Sport

SERVICES DE L'ETAT DECONCENTRE

Préfecture de Région / SGAR

Rectorat

Conférence des Présidents d'Universités

Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales

Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports

Délégation Régionale aux Droits des Femmes

ORGANISMES " PUBLICS " EMPLOI FORMATION

Direction Régionale de l'ANPE

Direction Régionale de l'AFPA

Direction du CARIF/OREF Midi-Pyrénées

SOCIOPROFESSIONNELS

COPIRE

Secrétaire paritaire collège Patronat

Secrétaire paritaire collège Syndicat

Chambres consulaires

Chambre Régionale de l'Agriculture

Chambre Régionale du Commerce et de l'Industrie

Chambre Régionale des Métiers

Conseil Economique et Social Régional

Les 9 chantiers du PRDF

Qu'ils soient centrés plus particulièrement sur la détermination de procédures et critères partagés par les partenaires, ou sur la conception ou articulation de dispositifs, la vocation de ces chantiers partenariaux est de proposer des actions concertées et réalisables à court terme, puis de suivre leur mise en œuvre.

Leurs thèmes ont été choisis comme prioritaires par le Comité de suivi du PRDF en juin 2001.

1. Procédures et critères d'ouverture des formations professionnelles

Rechercher une meilleure harmonisation des calendriers de décision de chaque autorité régionale et déterminer quelques critères et éléments de procédures d'instruction communs pour instruire les projets d'évolution annuelle des formations professionnelles, à l'usage des décideurs régionaux et des acteurs de terrain.

2. Schéma prévisionnel des formations professionnelles

Préciser les orientations de la carte des formations professionnelles, suivant 2 principes à conjuguer :

identifier des pôles de compétences afin d'améliorer la lisibilité de l'offre, optimiser l'utilisation des équipements, renforcer les mises en réseaux et accroître les échanges formation/entreprises ;

permettre l'accès à une offre de formation professionnelle de qualité de proximité, pour un développement équitable et solidaire du territoire.

3. Schéma régional des licences professionnelles

Spécifier les orientations qui permettront de favoriser une meilleure coordination de l'offre en matière de licences professionnelles, en réponse aux besoins des personnes et au développement socioéconomique équilibré du territoire.

4. Plan de développement de la Validation des Acquis de l'Expérience

Développer un véritable Service Public Régional de la Validation des Acquis. Pour cela, déterminer avec les opérateurs de la validation, certificateurs et acteurs de l'information, de l'orientation et de la formation professionnelle, les moyens, méthodes, procédures et dispositifs pour accroître l'accès de tous à la VAE et faciliter la réussite des parcours.

5. Plan d'action pour améliorer la coordination de l'accueil, l'information et l'orientation

Améliorer le service public d'accueil, d'information et d'orientation, pour cela, développer la lisibilité et les complémentarités des services offerts et proposer une information correspondant aux réalités locales des métiers.

6. Dispositifs pour les jeunes sortis sans qualification

Réduire les sorties du système de formation initiale de jeunes sans qualification et mieux accompagner l'insertion professionnelle de ceux qui sont sortis sans qualification.

7. Politique de développement de la formation à distance

Déterminer les actions à mener, leurs modalités de mise en œuvre et la coordination nécessaire, afin de promouvoir un égal accès à la formation quel que soit le territoire ainsi que le développement des pratiques de formation à distance de qualité.

8. Politique régionale pour la formation des salariés

Dessiner, dans le cadre de grandes orientations régionales, des modalités d'intervention qui permettront de développer de façon significative l'accès des salariés à la formation professionnelle.

9. Conditions de mise en œuvre de la formation professionnelle des politiques territoriales

Intégrer la dimension formation dans les Contrats de pays, de ville, d'agglomérations, de Parcs Naturels Régionaux, le plus en amont possible dans le processus de conception de ces contrats jusqu'à la mise en œuvre.

Glossaire et niveaux de formation

ADEFPAT	Association pour le Développement par la Formation des Pays de l'Aveyron, du Tarn, du Lot et du Tarn et Garonne
ADEP	Projet européen dont l'objectif est de "développer l'efficacité des politiques régionales territoriales par la ressource humaine"
ADEPFO	Association pour le Développement des Pyrénées par la Formation
ADER	Aide au Développement des Entreprises Régionales
AFDET	Association Française pour le Développement de l'Enseignement Technique
AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AFPA-CROP	Centre Régional d'Orientation Pédagogique de l'AFPA
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
ALE	Agence Locale pour l'Emploi de l'ANPE
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
APOTTRE	Appel à Projets d'Offres de Transfert Technologique Régional
ARFE	Antenne Régionale de la Formation pour l'Emploi
ARGOS	Analyse Régionale pour les Grandes Orientations du schéma des formations
ASSEDIC	Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce : gère les fonds destinés à recouvrir l'assurance chômage
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CAD	Centre d'Aide à la Décision des Chambres des Métiers
CARIF	Centre d'Animation et de Ressources de l'information sur la Formation
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CCPRA	Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Professionnelle
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CES	Contrat Emploi Solidarité – Mesure de l'Etat pour l'emploi
CESR	Conseil Economique et Social Régional
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFAA	Centre de Formation des Apprentis Agricoles
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle Pour Adultes
CIBC	Centre Inter-institutionnel de Bilans de Compétence
CIDF	Centre d'Information sur les Droits des Femmes

CIF	Congé Individuel de Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
COORACE	Organismes d'Aide au Chômage
COPIRE	Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi Instance socioprofessionnelle composée de 8 organisations : 5 centrales syndicales (CFDT, CFTC, CFE CGC, CGT et CGT-FO) et 3 organisations d'employeurs interprofessionnels (MEDEF, UPA et CGPME).
COREF	Comité Régional Emploi Formation
CPER	Contrat de Plan Etat Région
CQA	Contrat de Qualification Adultes
CQPM	Certificat de Qualification Professionnelle Métallurgie
CRCI	Chambre Régionale du Commerce et de l'Industrie
CREAI	Centre Régional pour l'Enfance, l'Adolescence et les adultes Inadaptés
CREPI	Clubs Régionaux d'Entreprises Par l'Insertion
CRERA	Centre Régional de Ressources pour l'Apprentissage
CRIS	Cellule Régionale Inter-Service (VAE)
CRITT	Centre Régional d'Innovation et de Transfert Technologique
CROP	Cf. AFPA-CROP
DDTEFP	Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DEMAR	Découverte des Métiers de l'Artisanat
DFPA	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
DVP	Découverte de la Vie Professionnelle
DOCUP	Document Unique de Programmation (des Fonds Structurels Européens
DRAF	Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRAFPA	Direction Régionale de l'AFPA
DRANPE	Direction Régionale de l'ANPE
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRDFE	Délégation Régionale aux Droits des Femmes
DRFP	Dispositif Régional de Formation et de Professionnalisation (en direction des acteurs de l'apprentissage)
DRONISEP	Délégation Régionale de l'office National d'Information sur les Enseignements et les Professions
DRRT	Direction Régionale de la Recherche et de la Technologie
DRTEFP	Direction Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
E2C	Ecole de la 2 ^{ème} Chance
EDDF	Engagement de Développement de la Formation : conventions conclues

entre l'Etat et une ou plusieurs organisations professionnelles au niveau des branches, en vue d'encourager le développement des plans de formation des entreprises.

EPA	Etablissement Public Autonome
EPLEA	Etablissement Public Local d'Enseignement Agricole
FEDER	Fonds Européens de Développement Economique Régional
FFPE	Fédération des Femmes Pour l'Europe
FONGECIF	Fonds de Gestion du Congé Individuel de Formation
FRBTP	Fédération Régionale du Bâtiment et des Travaux Publics
FSE	Fond Social Européen
GEIQ	Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification
GFE	Groupe de Formation Emploi
GPV	Grand Projet de Ville
GRETA	Groupement d'Etablissements pour la Formation Continue : établissements de l'Education Nationale
IUT	Institut Universitaire de Technologie
MCEF	Maisons Communes Emplois Formations
MGI	Mission Générale d'Insertion (au sein du Rectorat)
OPALE	Orientation Professionnelle Vers l'Active Entreprise
OREF	Observatoire Régional Emploi-Formation
PAE	Préparation A l'Emploi (sous-programme du PRDF)
PARE	Plan d'Action pour le Retour à l'Emploi (concerne les demandeurs d'emploi indemnisés par l'UNEDIC via les ASSEDIC)
PFT	Plates Formes Technologiques : structures de transfert de technologie (Etablissement d'enseignement professionnel, CRITT...) qui mettent à la disposition des PME/PMI régionales leurs moyens et leur savoir-faire en vue de soutenir le développement de projets innovants
PICO	Points Information, Conseil et Orientation des établissements agricoles
PME / PMI	Petites et Moyennes Entreprises / Petites et Moyennes Industries
Points A	Points d'information sur l'Alternance des Chambres de Commerce et d'Industrie
PRC	Point Relais Conseil (en VAE)
PRDF	Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
PREA	Projet Régional pour l'Enseignement Agricole
PRFP	Programme Régional de Formation Professionnelle : programme d'actions dont le Conseil Régional est maître d'œuvre.
PPT	Programme Pluriannuel de Travaux (dans les lycées)
RRFE	Réseau Régional Formation pour l'Emploi de la DFPA - Conseil Régional
SAE	Stage d'Accès à l'Entreprise : mesure de l'Etat pour l'Emploi.

SARAPP	Site Antenne Rurale ou Atelier Pédagogique Personnalisé
SGAR	Secrétariat Général aux Affaires Régionales de la Préfecture de Région
TPE	Très Petites Entreprises
TRACE	Trajet d'Accès à l'Emploi : programme destiné aux demandeurs d'emploi les plus éloignés de l'emploi.
UIMM	Union des Industries de la Métallurgie
UNAPL	Union Nationale des Professions Libérales
UPA	Union Patronale Artisanale
UREI	Union des Réseaux d'Entreprises d'Insertion
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VAP	Validation des Acquis Professionnels

Les différents niveaux de formation

Niveau I	Formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou 3ème cycle universitaire
Niveau II	Formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou de la maîtrise
Niveau III	Formation de niveau du Brevet de Technicien Supérieur (BTS) ou du Diplôme Universitaire de Technologie (DUT) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (DEUG, DEUP...)
Niveau IV	Formation de niveau équivalent à celui du Baccalauréat (Baccalauréat Technique, Brevet de Technicien...)
Niveau V et V bis	Formation de niveau équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (BEP) ou du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ou par assimilation, du certificat de Formation Professionnelle des Adultes (CFP)
Niveau VI	Niveau de fin de scolarité obligatoire