



Evaluation du volet
« formation des demandeurs d'emploi »
du Contrat de Plan Régional de Développement des
Formations Professionnelles de Poitou-Charentes 2011-2015

Novembre 2014

SOMMAIRE

I. Introduction et méthode d'évaluation	5
1.1 Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles.....	5
1.2 Une évaluation inscrite dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles.....	6
1.3 Calendrier de l'évaluation	8
II. Analyse générale du CPRDFP	9
2.1 Une démarche d'élaboration participative	9
2.2 La contractualisation Etat et Région : Un cadre commun co-signé mais sans engagements financiers	9
2.3 Un document CPRDFP à l'architecture complexe	9
2.4 Les objectifs et actions du CPRDFP	10
2.5 Le pilotage et le suivi du CPRDFP	10
2.6 Peu de communication sur le CPRDFP.....	11
III. Elements statistiques sur la formation des demandeurs d'emploi en Poitou-Charentes.....	32
IV. L'identification des besoins en formation des demandeurs d'emploi	13
V. Les actions en direction des demandeurs d'emploi et la réponse aux besoins de qualification des demandeurs d'emploi et du marché du travail	18
VI. La cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation	24
Eléments de conclusion.....	29
ANNEXES.....	31

I. INTRODUCTION ET METHODE D'EVALUATION

1.1 LE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

Instauré par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP 2011-2015) rassemble, dans un document unique, la stratégie régionale de formation professionnelle des jeunes et des adultes et les engagements des signataires (Région Poitou-Charentes, État, Rectorat, DRAAF) relatifs aux grandes orientations relatives à la formation professionnelle sur la période.

Il succède au Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP) qui était élaboré par le Conseil Régional seul.

Le CPRDFP a été signé en février 2012.

Il a pour objet :

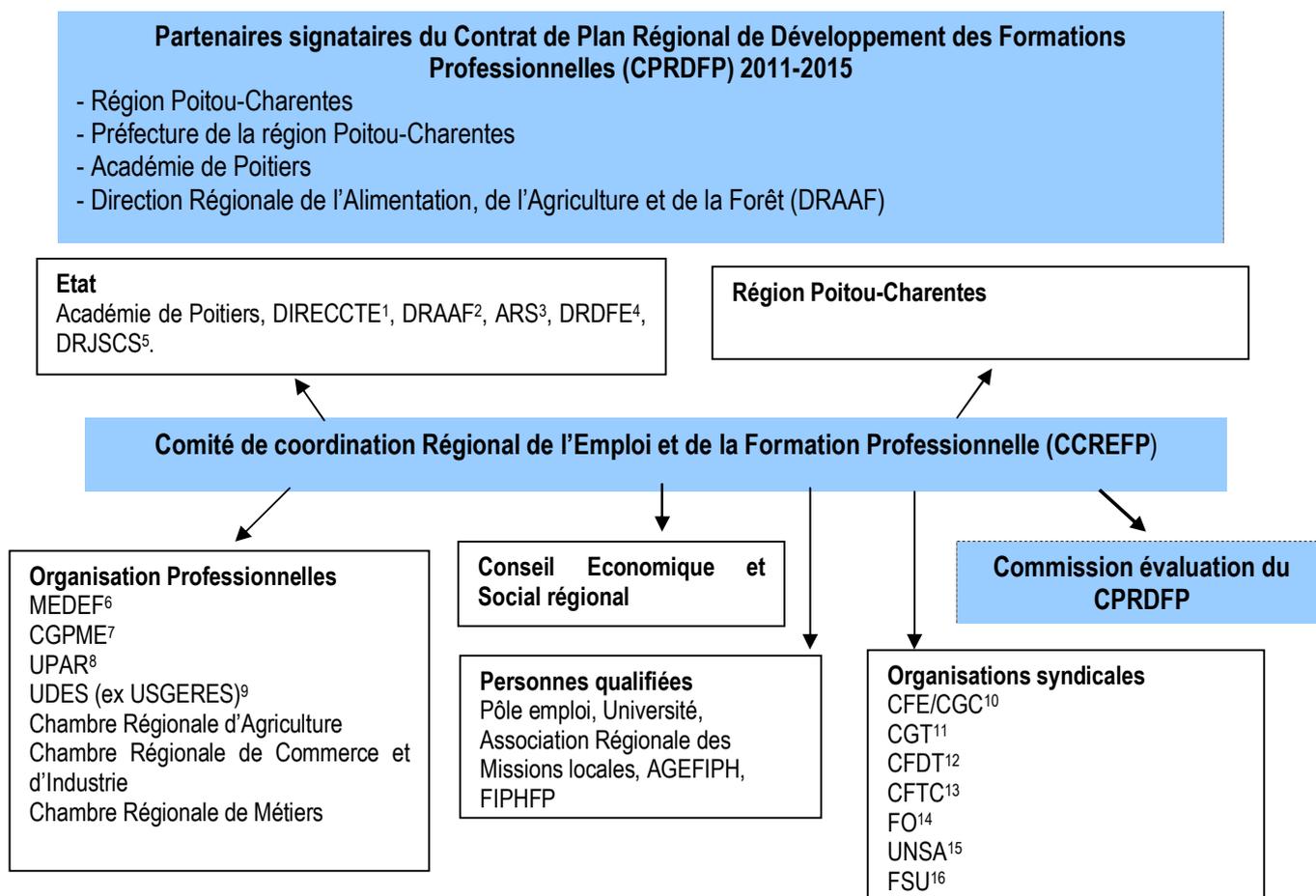
- De définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes.
- D'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation

Parmi les enjeux majeurs identifiés, on retrouve :

- L'élévation du niveau de qualification de tous les actifs,
- La poursuite de la construction de la sécurisation des parcours de formation et des parcours professionnels,
- La recherche de la complémentarité de l'offre de formation et sa territorialisation.

Le CPDRFP constitue la feuille de route des acteurs régionaux intervenant dans le champ de la formation professionnelle.

Les signataires du contrat et partenaires



1. Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

2. Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

3. Agence Régionale de Santé

4. Direction Régionale de la Jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

5. Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité

6. Mouvement des entreprises de France

7. Confédération générale du patronat des petites et moyennes entreprises.

8. Union Professionnelle Artisanale Régionale

9. Union des employeurs de l'économie sociale et solidaires, ex Union de syndicats et groupements d'Employeurs représentatifs dans l'économie sociale

10. Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

11. Confédération générale du travail

12. Confédération française démocratique du travail

13. Confédération française des travailleurs chrétiens

14. Force Ouvrière

15. Union nationale des syndicats autonomes

16. Fédération syndicale unitaire

1.2 UNE EVALUATION INSCRITE DANS LE CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

L'évaluation est prévue dans le CPRDFP Poitou-Charentes avec une commission évaluation mandatée. L'annexe 5 du CPRDFP précise le mandat de la commission évaluation : « Les travaux de la commission permettront de rendre compte aux membres du Comité de coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) et aux citoyens de la manière dont le CPRDFP a été mis en œuvre et ses résultats ». L'évaluation est ainsi menée sous l'égide du CCREFP qui en est maître d'ouvrage et assure les fonctions d'instance d'évaluation.

1.2.1 Une expérimentation nationale sur l'évaluation coordonnée de la formation des demandeurs d'emploi

Poitou-Charentes fait partie des 6 régions volontaires pour une évaluation de la formation des demandeurs d'emploi dans les CPRDFP. Cette évaluation coordonnée est portée par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).

Un appel à candidature a été lancé en avril 2012.

Le CCREFP de la région Poitou-Charentes s'est engagé à réaliser un travail évaluatif du CPRDFP et à participer au comité de pilotage national organisé par le CNFPTLV.

Cette expérimentation s'inscrit dans un contexte national de renforcement du développement de la formation des demandeurs d'emploi avec, suite à de la conférence sociale de juin 2013 entre l'Etat, les régions et les partenaires sociaux, le plan « formations prioritaires pour l'emploi » de 30 000 demandeurs d'emploi. Ce plan a été reconduit et renforcé pour 2014 avec un objectif de 100 000 formations prioritaires pour l'emploi.

1.2.2 Champs et objectifs de l'évaluation

L'évaluation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles est ciblée sur **la formation des demandeurs d'emploi**.

L'évaluation doit permettre de répondre à la question globale suivante :

Le CPRDFP a-t-il permis de développer les compétences des demandeurs d'emploi, par une offre de formation adaptée, pour :

- Faciliter leur accès à l'emploi
- Répondre aux besoins des territoires et des employeurs.

Le champ de la formation des demandeurs d'emploi qui entre dans le cadre de l'évaluation est défini comme suit :

- la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi est considérée en priorité.
- sont également pris en compte de façon secondaire les jeunes à la recherche d'un emploi qui ne sont pas encore inscrits à Pôle emploi (notamment ceux suivis par les Missions Locales) ainsi que les personnes bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active.

Pas d'entrée spécifique « demandeurs d'emploi » dans le CPRDFP, d'où une évaluation transversale du Contrat

Le choix des membres du CCREFP de s'inscrire dans la démarche d'évaluation coordonnée du CPRDFP sous l'angle de la formation des demandeurs d'emploi introduit une complexité. En effet, la question de la formation des demandeurs d'emploi est transversale dans le CPRDFP, qui n'a pas d'approche par public.

L'évaluation s'attachera donc à regarder les actions des **deux axes du CRPRDFP** et de la convention d'application 2012-2013 que la commission d'évaluation a jugé les plus pertinents dans ce cadre, mais également à recueillir de façon plus large le regard des acteurs sur la formation des demandeurs d'emploi et l'apport du CPRDFP :

Axe 1 : Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales et écologiques et renforcer les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et des qualifications

3 fiches actions :

- Identification des flux de formés et rapprochement avec les besoins en compétences
- Améliorer la collecte de données sexuées, mais également repérer les éléments statistiques qui permettent d'identifier l'absence de discriminations sous toutes ses formes
- Expertise territoriale de la relation emploi-formation et construction de la réponse

Axe 6 : Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation

3 fiches actions :

- Construire avec les départements les conditions de collaboration et de cohérence entre les dispositifs conduits
- Procédure coordonnée de l'élaboration de la carte des formations
- Commande concertée dans l'achat public de formation Région/Pôle emploi/OPCA

L'évaluation s'attachera à répondre aux **3 questions évaluatives** suivantes validées par la commission évaluation du 14 octobre 2013 :

1. Le CPRDFP a-t-il permis d'initier des démarches coordonnées entre les acteurs, visant à identifier les besoins des demandeurs d'emploi d'une part et du marché du travail d'autre part ?
2. Les actions engagées dans le CPRDFP ont-elles permis de répondre aux besoins identifiés des demandeurs d'emploi d'une part, et du marché du travail d'autre part ?
3. Le CPRDFP a-t-il permis d'optimiser la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation en direction des demandeurs d'emploi ?

1.2.3 Modalités de réalisation de l'évaluation

La méthode de travail validée par la commission évaluation du CCREFP le 20 janvier 2014 s'appuie principalement sur la mise en place de groupes de travail et d'entretiens d'acteurs. Elle comprend toutefois une étape d'analyse globale du document CPRDFP et un traitement de données quantitatives sur la formation des demandeurs d'emploi en Poitou-Charentes.

Analyse globale du CPRDFP (réalisée par le groupe technique)

Objectif : apporter des éléments d'information sur la façon dont la formation des demandeurs d'emploi est prise en compte dans le CPRDFP (des enjeux aux objectifs, aux actions, au suivi...).

Source : analyse du CPRDFP et de la convention d'application, entretiens d'acteurs.

Entretiens qualitatifs d'acteurs (réalisés par l'évaluateur)

Objectif : Disposer d'éléments qualitatifs d'analyse afin de répondre aux questions évaluatives.

Nombre : 4

Acteurs identifiés : Région, DIRECCTE, Pôle emploi, ARFTLV.

Groupes de travail (animés par l'évaluateur) :

Objectif : disposer d'éléments qualitatifs d'analyse sur la formation des demandeurs d'emploi autour des 3 questions évaluatives. Le principe d'une co-animation entre l'évaluateur et des membres de la commission évaluation est envisagé dans un souci d'appropriation de la démarche d'évaluation.

6 groupes de travail :

1. Employeurs et consulaires
2. Salariés
3. Prescripteurs conseillers
4. Branches professionnelles : branches engagées sur les Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT)
5. Organismes de formation : Groupe technique d'animation et de suivi (GTAS) du COT organismes de formation.
6. OPCA

Analyse de données quantitatives (Réalisée par la Région)

Objectif : disposer d'éléments quantitatifs sur la formation des demandeurs d'emploi.

Source : données existantes de suivi de la formation des demandeurs d'emploi

Acteurs ressources : Région, Pôle emploi, Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie (ARFTLV), DIRECCTE

Cette analyse fait est l'objet d'une annexe spécifique qui constitue un état des lieux de la demande d'emploi et de la formation des demandeurs d'emploi en Poitou-Charentes.

1.2.4 Pilotage de l'évaluation et moyens techniques

La démarche d'évaluation est pilotée par la commission évaluation du CCREFP. Elle est suivie par un groupe technique restreint composé des partenaires Etat, Région, Pôle Emploi et partenaires sociaux.

L'évaluation est réalisée avec des moyens internes mis en commun par la Région Poitou-Charentes et l'ARFTLV. Une équipe composée de 3 personnes est mobilisée :

- Brigitte Réau, Région Poitou-Charentes (animation des groupes de travail / entretiens et réalisation de l'évaluation)
- Anne Claire Jobin, ARFTLV, en charge du secrétariat général du CCREFP
- Yoann Charlier, service analyse des besoins, Orientation, PRDF, Région Poitou-Charentes.

Un lien est également assuré avec le CNFPTLV par la participation aux Comités de pilotage de l'expérimentation d'évaluation coordonnée lors desquels des points réguliers sont faits sur l'avancement des travaux dans chaque région.

Un appui est apporté par le Cabinet Geste mandaté par le CNFPTLV pour la coordination nationale des évaluations régionales. Il a porté sur la méthodologie et l'ensemble du suivi des travaux.

1.3 CALENDRIER DE L'ÉVALUATION

Engagement dans une démarche d'évaluation

-----> Printemps 2012

Une validation des partenaires de s'engager dans l'expérimentation nationale sur l'évaluation coordonnée de la formation des demandeurs d'emploi (CNFPTLV) :

- Commission évaluation du CCREFP 11 avril 2012
- Comité plénier du CCREFP du 4 juin 2012

Étape 1 Elaboration du contenu de l'évaluation (cahier des charges)

-----> Novembre 2013
Janvier 2014

Des temps de travail pour préciser les objectifs et le contenu de l'évaluation avec les partenaires :

- Commission évaluation du 14 octobre 2013
- Groupe restreint d'évaluation du 12 novembre 2013
- Commission évaluation du 20 novembre 2013
- Groupe restreint d'évaluation du 17 décembre 2013
- Commission évaluation du 20 janvier 2014
- Un cahier des charges validé en janvier 2014

Étape 2 La réalisation de l'évaluation du volet formation des demandeurs d'emploi du CPRDFP

-----> Février à juin 2014

- Analyse du CPRDFP
- Des entretiens qualitatifs en mars et avril 2014
- 6 groupes de travail en mars et avril 2014
- Deux réunions de suivi de l'évaluation du Groupe restreint d'évaluation (18 février 2014 et 14 avril 2014)
- Commission évaluation du 13 mai 2014

Étape 3 Restitution de l'évaluation

-----> Fin juin 2014

- Restitution finale en Groupe d'évaluation restreint et / ou comité d'évaluation

Rapport final de l'évaluation

-----> décembre 2014

II. ANALYSE GENERALE DU CPRDFP

2.1 UNE DEMARCHE D'ELABORATION PARTICIPATIVE

Un fort investissement des partenaires au sein du CCREFP

L'élaboration du CPRDFP a été initiée dès la réinstallation du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CCREFP) en octobre 2010. Chaque organisation membre du CCREFP (Etat, Région, partenaires sociaux) a été invitée à exposer, en comité plénier, les priorités qu'elle souhaitait voir reprises dans le CPRDFP. Les membres du CCREFP ont ensuite participé et / ou animé différents groupes de travail afin de réaliser les diagnostics par GFE (Groupe Formation Emploi) et de définir les orientations du CPRDFP.

D'octobre 2010 à septembre 2011, trois types de travaux ont été conduits en parallèle :

- Les orientations stratégiques communes de la section 2 du CPRDFP ont été définies par un groupe de travail co-piloté par les partenaires sociaux (MEDEF/FSU) qui s'est réuni à plusieurs reprises avec l'ensemble des membres du CCREFP. Ces orientations stratégiques communes ont été déclinées en priorités et axes de travail.
- Le « Portrait de Poitou-Charentes » qui figure en annexe 1 du CPRDFP a été réalisé par la Région en associant des contributions de membres du CCREFP.
- Les 20 fiches GFE¹ qui constituent l'annexe 3 du CPRDFP ont été réalisées suite à l'organisation d'un séminaire co-piloté par les partenaires sociaux (USGERES/CGT). Il a associé des représentants d'organismes de formation, de branches professionnelles, de prescripteurs, d'employeurs, de salariés et d'institutionnels pour croiser les regards sur les tendances qui touchent chacun des GFE, à partir d'éléments collectés par l'ARFTLV. Un groupe de travail Etat / Région a ensuite permis de rédiger des orientations stratégiques pour chaque GFE qui ont été présentées pour validation en Comité Plénier.

Les OPCA n'ont pas été associés à la démarche d'élaboration du CPRDFP en Poitou-Charentes même si les partenaires sociaux (syndicats d'employeurs et de salariés) étaient représentés. Ils l'ont été directement dans d'autres régions (exemple du Limousin et de l'Aquitaine). Les OPCA se sont interrogés sur les raisons de leur association à la démarche d'évaluation du CPRDFP.

Une consultation élargie par écrit

Une fois le CPRDFP élaboré, une consultation s'est faite par courrier auprès d'acteurs de la formation professionnelle et de collectivités territoriales et locales (Conseils Généraux, Agglomérations et Pays, Branches, CESER, COPIRE, Pôle emploi, membres du COT formation...). Elle a suscité peu de réactions des partenaires. Il était peut-être difficile de réagir sur un tel document sans un temps de présentation et d'échanges, de plus celle-ci s'est déroulée pendant la période estivale.

2.2 LA CONTRACTUALISATION ETAT ET REGION : UN CADRE COMMUN CO-SIGNE MAIS SANS ENGAGEMENTS FINANCIERS

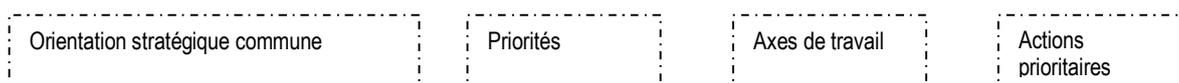
Le CPRDFP ne formalise pas d'engagements financiers des acteurs pour la mise en œuvre des actions même si cela est inscrit dans le document : « Il rassemble dans un document unique la stratégie régionale de formation professionnelle des jeunes et des adultes et les engagements financiers des signataires pour atteindre les objectifs fixés. » *extrait p.9 CPRDFP 2011-2015*. Cette situation réside dans la contrainte des budgets annuels de l'Etat.

De fait, le CPRDFP apparaît pour certains, plutôt comme un schéma qu'un véritable Contrat de Plan.

2.3 UN DOCUMENT CPRDFP A L'ARCHITECTURE COMPLEXE

Le CPRDFP comprend un certain nombre de niveaux dans ses orientations/axes/actions qui introduit une complexité. Cette architecture gagnerait à être simplifiée en réduisant le nombre de niveaux. Le lecteur a parfois du mal à se situer dans les objectifs axes, priorités du CPRDFP.

Section 2 Définition des enjeux et orientations stratégiques (p. 24)



Section 3 Mise en œuvre du contrat (p. 34)



¹ La démarche ARGOS (Analyse Régionale et Grandes Orientations du Schéma des formations) a été adoptée en 2004 en Poitou-Charentes pour éclairer les décisions relatives à la carte des formations. Issue d'une méthode de rapprochement de différentes nomenclatures (Formacodes, NAF, Codes ROME) par l'Université de Toulouse, elle a été mise en œuvre par l'Observatoire Régional de l'Emploi (OREF) qui a réalisé les diagnostics des 20 GFE (Groupes Formation Emploi) de 2005 à 2009. Elle s'appuie sur des traitements d'informations statistiques et une démarche d'animation de groupes de travail d'acteurs variés.

2.4 LES OBJECTIFS ET ACTIONS DU CPRDFP

Un diagnostic partagé référence

Les éléments de diagnostic partagé « Portrait de Poitou-Charentes » et les « 20 fiches GFE » font référence, même si aujourd'hui ils ne peuvent plus être utilisés tels quels du fait de leur ancienneté. Une démarche d'actualisation avec les groupes de travail par GFE est en cours et s'étale tout au long de l'année 2014.

Des objectifs consensuels

Pour la majorité des acteurs rencontrés le CPRDFP reste assez global et peu précis. « C'est une déclaration d'intention » qui a le mérite d'identifier des orientations partagées par l'ensemble des acteurs du CCREFP. Elle donne ainsi le cadre général dans lequel peut s'intégrer leur action.

Une meilleure lisibilité des actions de chaque acteur

La convention d'application 2012-2013 a été structurée autour d'actions déjà existantes portées par les acteurs régionaux (exemple : travaux sur le décrochage scolaire, lutte contre l'illettrisme...). Cette convention valorise des actions et/ou missions déjà initiées mais qui se trouvent, de ce fait, plus lisibles dans le système d'acteurs global, et ouvertes à de nouveaux partenariats.

Une prise en compte partielle des objectifs légaux du CPRDFP

L'article L. 214-13 du code de l'éducation modifié par la Loi du 24 novembre 2009 prévoit que les CPRDFP doivent :

- « définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes »
- « assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation »

Concernant le premier objectif, on constate que le CPRDFP Poitou-Charentes n'est pas programmatique à strictement parler mais il prévoit un cadre de travail qui vise à coordonner les actions des acteurs. Certaines actions regroupées au sein du CPRDFP sont programmatiques (l'élaboration de la carte des formations, par exemple) mais le CPRDFP n'a pas eu pour objectif de les « absorber ». Il s'agit plutôt de les donner à voir à l'ensemble des acteurs du champ de la formation professionnelle et de l'emploi, et d'ouvrir la réflexion conduisant à la programmation de l'offre régionale de formation à cet ensemble d'acteurs.

Pour ce qui concerne le second objectif il est décliné notamment dans l'orientation stratégique 3 du CPRDFP « Faire évoluer l'appareil de formation en s'appuyant sur tous les systèmes de formation » et sa priorité 5 « Assurer la cohérence entre la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et la carte des formations professionnelles initiales par apprentissage ».

2.5 LE PILOTAGE ET LE SUIVI DU CPRDFP

Un pilotage des actions défini sans objectif précis de mise en œuvre

Pour chaque action, un pilote a été identifié une fois la convention d'application signée. Néanmoins, le rôle du pilote n'a pas été défini de façon précise.

Les actions prévues ou déjà initiées et pour lesquelles il y avait un portage politique ont été mises en œuvre. D'autres actions, qui avaient un caractère complexe soit dans l'ambition qu'elles portaient soit dans un portage politique trop diffus, n'ont pas abouti (exemples des actions 1.3 : Expertise territoriale de la relation emploi-formation et construction de la réponse et 5-3 : Sécurisation des trajectoires professionnelles).

Un suivi des actions du CPRDFP à minima

Si des indicateurs de résultats ont été listés par la commission évaluation pour chacune des actions de la convention d'application, aucun acteur (pilote, OREF...) n'a été désigné pour collecter ces indicateurs. De ce fait, ils n'ont, pour la plupart, pas été renseignés.

Parallèlement, un tableau de suivi de la mise en œuvre des actions a été mis en place et complété par le secrétariat général du CCREFP. Il s'est avéré fastidieux à renseigner par la prise de contacts avec chacun des pilotes qui ont communiqué des éléments disparates sur l'avancement des actions.

Aucun temps d'échange technique sur la mise en œuvre des actions du CPRDFP n'a pas été prévu en dehors de points réguliers présentés lors des comités pléniers du CCREFP.

La qualité du travail de secrétariat général du CCREFP est soulignée par l'ensemble acteurs rencontrés.

2.6 PEU DE COMMUNICATION SUR LE CPRDFP

Un document connu des partenaires du CPRDFP mais peu ou pas des acteurs de terrain

Le CPRDFP est connu des partenaires qui ont été associés à son élaboration à l'échelle régionale mais peu ou pas connu des acteurs de terrain (OPCA, conseillers prescripteurs, organismes de formations...).

La communication sur le CPRDFP, une fois son élaboration réalisée, a été assez réduite. Une impression et un envoi ont été faits en 1 000 exemplaires. Quelques présentations collectives du CPRDFP aux acteurs de l'emploi et de la formation ont été réalisées par la Région, la Direccte et l'ARFTLV.

Des informations générales sur Internet

Le site régional du CCREFP comporte un onglet sur l'élaboration du CPRDFP (www.ccrefp.poitou-charentes.org/). Le document y est téléchargeable ainsi que les travaux détaillés par GFE.

Le site de l'ARFTLV comprend aussi un dossier thématique sur le CPRDFP avec différents documents (www.arftlv.org/).

Aucune communication spécifique n'a été faite sur la mise en œuvre du CPRDFP.

DES PISTES DE REFLEXION

- Elargir l'association des partenaires pour l'élaboration du prochain CPRDFOP (contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles issu de la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 dite loi Sapin) avec, en particulier, des OPCA et les têtes de réseaux des organismes de formation.
- Favoriser la mise en œuvre d'un travail partenarial au sein de la contractualisation (mise en œuvre de conventions bilatérales...), qui intègre les différents partenaires financeurs dont les OPCA, outils financiers des partenaires sociaux.
- Engager une réflexion sur les modalités de suivi et d'évaluation des actions. Des temps techniques pourraient être envisagés (3 ou 4 fois par an groupe technique de suivi représentant les signataires du Contrat) pour suivre l'avancement du contrat et échanger sur les actions plus difficiles à mettre en place.
- Simplifier l'ossature du CPRDFOP pour une meilleure lecture et appropriation par les acteurs
- Prioriser les actions du CPRDFOP: certains acteurs proposent d'avoir moins d'actions pour concentrer les interventions.
- Définir la communication à mettre en œuvre en s'appuyant sur des outils existants (site du CCREFP et/ou de l'ARFTLV) et en organisant des présentations du CPRDFOP à des groupes d'acteurs en insistant sur la façon dont il peut être utilisé. La communication renvoie aussi aux objectifs du CPRDFOP et à ce que l'on souhaite en faire (un document avec quels objectifs ? à destination de quels publics ?...).
- Définir le statut que l'on souhaite donner au CPRDFOP Poitou-Charentes : un Contrat « englobant » ou un document programmatique.

Les éléments suivants des parties III, IV et V sont issus des groupes de travail et entretiens qualitatifs avec les acteurs réalisés pour la démarche d'évaluation.

Ils ont été enrichis suite aux échanges en groupe de travail restreint le 17/04/14 et en commission d'évaluation le 13/05/14, les deux instances qui ont suivi cette évaluation.

Des éclairages statistiques et des illustrations de réalisations concrètes, liées aux fiches actions des axes prioritaires identifiés comme entrant dans le périmètre de l'évaluation, sont présentés dans des encadrés permettant de préciser, questionner ou affiner les discours d'acteurs recueillis.

III. L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DU MARCHE DU TRAVAIL

1^{ère} question évaluative : Le CPRDFP a-t-il permis d'initier des démarches coordonnées entre les acteurs, visant à identifier les besoins des demandeurs d'emploi d'une part et du marché du travail d'autre part?

Il est difficile de mesurer l'impact et le rôle que le CPRDFP a pu jouer dans cette dynamique au regard de la complexité du domaine de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, des facteurs variés qui entrent en jeu, par leur nature et leur échelle territoriale.

Si il n'a pas « en propre » initié de démarches coordonnées, il a contribué à renforcer les démarches existantes en les articulant entre elles et en faisant se rencontrer les acteurs autour d'espaces communs de réflexion notamment lors de l'élaboration du CPRDFP.

Quant à l'identification des besoins du marché du travail et des demandeurs d'emploi, les acteurs rencontrés appréhendent ces deux dimensions en croisant données et approches de terrains tout en sachant que ces deux types de besoins ne coïncident pas nécessairement. De plus, il est impossible de disposer d'une vision stable et arrêtée de ces besoins qui dépendent de nombreux facteurs et qui évoluent dans le temps : secteurs d'activités, types de territoires, dynamiques économiques et individus. Lors des groupes de travail les acteurs rencontrés ont mis en avant l'enjeu du développement de temps d'échanges collectifs sur l'identification des besoins en formation des demandeurs d'emploi et du marché du travail avec un regard pluri-acteurs, en se dotant également d'une visée prospective lorsque c'est possible (enjeux émergents, nouveaux métiers et nouvelles compétences...)

Le CPRDFP ne semble au final pas constituer un espace de production de nouvelles démarches coordonnées, mais plutôt un espace de coordination de démarches existantes.

Dans un contexte économique où le nombre des demandeurs d'emploi est élevé, les pouvoirs publics souhaitent pouvoir proposer aux demandeurs d'emploi des formations qui leur assurent un retour rapide à l'emploi. Néanmoins, notons que les dispositifs de formation ne constituent que l'un des leviers à actionner en plus des actions à conduire sur d'autres dimensions : le soutien à l'activité économique globale, aux entreprises et à la création d'emploi ; l'amélioration des conditions de travail de certains secteurs, l'aide à la mobilité géographique, le travail coordonné sur l'image des métiers...

Le croisement des informations pour appréhender les besoins en compétences

L'identification des besoins en compétences dans les entreprises est une question qui intéresse tous les acteurs rencontrés. En effet, non seulement les entreprises ont souvent des difficultés à exprimer leurs besoins, mais en plus, elles utilisent des moyens très divers pour diffuser leurs offres d'emploi : site internet mise en relation de l'offre et de la demande (monster, keljob, leboncoin...), bouche à oreille, organismes de formation... et ne passent pas toujours par Pôle emploi². Aussi, est-il difficile, pour les acteurs régionaux, de disposer d'une vision claire sur ce sujet. Aucune méthode clé en main ne semble pouvoir apporter de réponse satisfaisante, c'est pourquoi, ils utilisent plusieurs méthodes et sources d'informations (quantitatives et qualitatives), à différentes échelles territoriales On peut citer diverses sources d'information. A titre d'exemple :

- des remontées du terrain,
- des études (Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, Observatoire régional emploi formation...),
- des enquêtes nationales et/ou régionales auprès d'entreprises (« recueil flash emploi » de certaines des branches professionnelles, l'observatoire « tendances emploi compétence » du MEDEF, « Besoins de main d'œuvre » réalisée par pôle emploi et le Crédoc...),
- des enquêtes d'insertion dans l'emploi des scolaires, des apprentis et des sortants de formation continue,
- des enquêtes longitudinales sur l'entrée dans la vie active (Céreq)...

² Pour rappel, la plupart des travaux statistiques estiment que Pôle emploi ne reçoit qu'entre 30 % et 40 % des offres d'emplois existant réellement sur le territoire national. Il est important de connaître ce chiffre afin de prendre la mesure de ce que l'on nomme le « marché caché du travail », ainsi que parallèlement, la mesure des informations sur lesquelles sont basées la plupart des statistiques portant sur l'offre d'emploi.

L'enjeu pour les acteurs, est de croiser ces informations pour se construire un point de vue dynamique sur les besoins. Néanmoins, les analyses quantitatives restent difficiles et parfois onéreuses à construire, et, compte tenu de la volatilité des besoins de l'économie et des spécificités territoriales à prendre en compte, une fois collectées les données statistiques sont vite obsolètes. Elles sont donc à manipuler avec précaution et à croiser avec les besoins micro des entreprises. C'est notamment vrai pour les OPCA qui financent la formation continue des salariés et la mise en œuvre des POE collectives.

Des réalisations du CPRDFP : un enrichissement du système d'information (fiches action 1-1 et 1-2³)

Les fiches actions 1-1 et 1-2 portaient sur l'identification des formés en Région, qu'ils proviennent du système scolaire « classique » (la formation initiale par la voie scolaire ou celle de l'apprentissage), de la formation continue ou de la VAE, et quel que soit le type de publics. Ainsi l'ambition des acteurs réunis autour de ces objectifs était de mettre en place une procédure d'échange d'informations afin de calibrer le mieux possible l'offre de formation. Notamment, la formation des salariés était peu connue, et un travail conjoint avec les Opca et les branches professionnelles a pu permettre de lever un pan du voile qui pouvait couvrir le regard des acteurs publics (Région, Etat, Observatoire Régional Emploi-Formation...)

Si elles n'avaient pas vocation à dénombrer spécifiquement les demandeurs d'emploi formés dans la Région, ce public était néanmoins contenu dans l'ensemble des informations que les acteurs ont rassemblées au terme d'une année d'échanges réguliers, de mises au point méthodologiques etc. Ces deux fiches actions entrent donc dans le cadre de la présente évaluation, puisqu'elles visent à regrouper la « première brique » de l'information permettant de mettre en œuvre les politiques d'achat de formation. En effet, sans connaissance des formations déjà existantes et suivies par les personnes (de même que, parallèlement, sans connaissance des besoins de l'économie, des territoires et des individus), le panorama global nécessaire est incomplet.

L'Oref Poitou-Charentes a ainsi intégré dans son système d'information les éléments relatifs à la formation des salariés ainsi que ceux relatifs à la formation des demandeurs d'emploi dont au moins une partie est financée par les Opca, en plus des éléments dont il disposait déjà (à savoir, les formations du PRF pour les demandeurs d'emploi ainsi que les éléments relatifs à la formation initiale). Il est donc aujourd'hui possible de consulter et éditer des statistiques sur l'ensemble des formations, quel que soit le statut.

Des démarches collectives sur les besoins en formation nécessaires

Les démarches de type groupes d'experts GFE et Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) constituent des temps de partage d'informations entre acteurs et permettent de croiser les regards sur la connaissance des besoins, à la fois en formation et en main d'œuvre. Elles sont appréciées des acteurs qui ont exprimé leur intérêt pour participer à la démarche d'actualisation des GFE en cours de mise en œuvre pour 2014.

La démarche Argos

Basée sur des échanges entre professionnels des différents Groupes Formation Emploi, constitue une base de travail mais n'est pas la seule méthode possible. Elle reste trop générale sur certains secteurs, elle demanderait une analyse plus fine et des éléments plus précis pour être plus facilement exploitable. Exemple du GFE 18 « Nettoyage - Assainissement – Environnement - sécurité » qui recouvre des métiers assez éloignés et pour lesquels il est donc difficile de développer une globale et d'en tirer des éléments d'analyse pertinents. Les acteurs interrogés ont exprimé une satisfaction à participer aux groupes d'experts et aux rencontres autour de leurs activités, néanmoins ce n'est pas tant la nomenclature GFE qui les séduit que le fait de pouvoir échanger à la fois entre eux et avec les acteurs publics présents autour de la table.

Des espaces d'échange dans le cadre des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT)

Créés en 1987, les COT fixent des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi. Ils sont signés entre les branches professionnelles, l'Etat, la Région Poitou-Charentes.

Exemples de COT en Poitou-Charentes : Métiers de la formation continue, Aide à Domicile, Hôtellerie-Restaurant, Bâtiment et Travaux Publics... Ces espaces sont appréciés des acteurs favorisant le partage d'informations et la construction d'objectifs communs.

Il est à noter que dès que la convention d'application a été adoptée, les partenaires des COT et des autres accords emploi-formation adoptés entre l'Etat, la Région et les professionnels, se sont emparés des grandes orientations déclinées dans le CPRDFP pour y adapter les objectifs de leurs travaux. Les partenaires connaissent donc, si ce n'est le document, du moins la démarche et les grandes orientations stratégiques du CPRDFP, et travaillent en cohérence avec ceux-ci.

Le travail sur les métiers « à opportunité d'emploi »

Pour apporter un éclairage régional au plan 30 000 formations prioritaires, Pôle emploi a travaillé avec le Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (COPIRE) durant à l'été 2013. Une liste des métiers présentant des opportunités d'emploi

³ Fiche 1-1 : « Identification des flux de diplômés et rapprochement avec les besoins en compétence », cf. annexe

Fiche 1-2 « Améliorer la collecte de données sexuées, mais également repérer les éléments statistiques qui permettent d'identifier l'absence de discriminations sous toutes ses formes » cf. annexe

a été élaborée collectivement puis partagée lors d'un Comité plénier du CCREFP élargi aux OPCA en septembre 2013. Des pistes de travail collectives ont été dégagées.

Des espaces d'échange et de coordination locaux

Si la construction de l'offre de formation doit apporter une cohérence régionale, certains territoires infra régionaux ont des réalités (sociologique, économique et démographique) qui nécessitent parfois d'adapter l'offre aux situations locales. Pour suivre ces besoins au plus près des territoires, la Région et l'Etat ont mis en place des instances particulières :

- **les commissions territoriales emploi-formation**, présidées par un élu régional dans 5 territoires expérimentaux, visent à rassembler les données (diagnostic de territoire, données statistiques), les contextualiser, pour en tirer des orientations propres au territoire ; construire des réponses spécifiques pour accompagner les projets de développement local ou accompagner des publics fragilisés ;
- **les 15 Service public de l'emploi locaux (SPEL)**, mis en place par l'Etat et pilotés par les sous-préfets associent l'Unité territoriale de la DIRECCTE, Pôle Emploi et les missions locales. Dans chaque SPEL, un diagnostic sur l'emploi est réalisé analysant les principales difficultés rencontrées et les pistes d'actions à envisager. Les plans d'actions organisés sur les territoires visent à répondre à trois enjeux : développer l'alternance, améliorer la fluidité du marché du travail (métiers en tension) et sécuriser les parcours professionnels par l'accès à la formation. S'y ajoute la gestion des contrats aidés avec des orientations visant l'accompagnement des bénéficiaires (tutorat, formation, recherche d'emploi, attestation d'expérience professionnelle) ANI...

Des réalisations du CPRDFP : une volonté d'harmoniser les animations territoriales (fiche action 1-3⁴)

Les partenaires du CPRDFP ont montré leur souhait d'harmoniser leurs approches territoriales et d'accompagner les acteurs de terrain dans la formalisation de diagnostics argumentés facilitant les prises de décisions sur la carte des formations. Concrètement, cette action s'est traduite, sur le terrain, par l'organisation d'une certaine « porosité » entre les instances de coordination locale, où les sous-préfets étaient invités aux commissions territoriales et où les chargés de mission VAE formation de la Région étaient invités aux réunions du SPEL, dans un souci de partage des informations sur les actions menées, les besoins des territoires, les réponses apportées ou à co-construire.

Néanmoins, les signataires du CPRDFP conviennent de ne pas être allés assez loin sur le sujet de la coordination locale et observe que cette organisation multiplie les réunions pour les acteurs locaux. Aussi envisagent-ils, pour la convention d'application 2014-2015, de retravailler cette ambition en articulant localement les politiques de formation, d'orientation et d'emploi pour coordonner leur mise en œuvre par les opérateurs.

Le fantasme de l'adéquationnisme

Les acteurs ont mis en avant les grandes difficultés éprouvées (parfois, même, un sentiment d'impossibilité) à mettre en adéquation l'offre de formation et les besoins en emploi ainsi que les difficultés à avoir une vision précise de la relation emploi formation. En effet, l'identification des besoins des entreprises s'avère complexe et extrêmement volatile (cf. paragraphe suivant) et par ailleurs, la demande sociale se porte souvent sur des métiers qui ne présentent pas forcément de réelles opportunités d'insertion professionnelle rapide (aide à la personne...). Les décalages observés entre les aspirations des personnes et les besoins de l'économie locale rendent primordiales le travail sur le projet professionnel et l'orientation des personnes si l'on cherche une meilleure adéquation. Ils se traduisent parfois par l'ouverture de formations qui ne rencontrent pas suffisamment de candidats pour ouvrir ; ou à l'inverse de formations qui attirent beaucoup plus de candidats qu'il n'y a de places ouvertes.

La question de l'appétence à la formation

Les personnes les plus qualifiées sont celles qui se tournent le plus naturellement vers la formation, qui est alors généralement courte et dite « d'adaptation » (prise en main de nouveaux logiciels, etc.). Entrer en formation demande d'être dans une posture favorable par rapport à la formation et souvent les plus bas niveaux de qualification ont un rapport à la formation complexe : rappel de parcours scolaires difficiles, difficulté à mettre en avant ce qu'ils peuvent considérer comme des lacunes... Un travail en amont de préparation à une entrée en formation peut être nécessaire pour certaines personnes.

⁴ Fiche action 1-3 « Expertise territoriale de la relation emploi-formation et construction de la réponse » cf. annexe

L'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle

Que ce soit au niveau national ou régional, entre 20 % et 30 % des demandeurs d'emploi inscrits sur une année entrent en formation. Ce chiffre semble assez stable d'une année sur l'autre au niveau national, et évolue plus vite en région⁵.

Selon la Dares, dans sa publication annuelle sur l'entrée en formation des demandeurs d'emploi, en 2009, 20.4 % des demandeurs d'emploi étaient entrés en formation durant l'année ; en 2010, ce taux a augmenté pour atteindre 21.5 % ; en 2011, il était de 20.3 % ; enfin, en 2012, dernière année pour laquelle des informations sont disponibles au niveau national, le taux d'accès des demandeurs d'emploi était de 25.4 %

A l'échelon régional, ce taux a oscillé entre 30 % au maximum en 2010, et 24 % au minimum en 2012.

Taux d'accès des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle

Année	France (y compris Dom)	Poitou-Charentes
2012	25.4 %	23.9 %
2011	20.3 %	25 %
2010	21.5 %	30 %
2009	20.4 %	25 %

L'orientation, une étape essentielle

Il s'agit d'une étape importante dans le parcours professionnel, puis, éventuellement de formation, du demandeur d'emploi qui ne se résume pas à informer mais bien un travail global, en amont, sur le projet professionnel.

Cette étape doit guider les personnes vers l'identification ou l'adaptation d'un projet professionnel, mettre en regard les formations possibles et les potentiels d'emploi.

Les temps d'information et d'échange sur les métiers sont également un outil : favoriser les rencontres en entreprise, les forums des métiers pour changer l'image de certains secteurs qui ont évolué et qui gardent une image négative. Il est important que les professionnels y participent pour présenter leur métier de façon concrète. Les conseillers prescripteurs constatent souvent une difficulté à mobiliser des demandeurs d'emploi pour participer à ces rencontres.

La perspective de la mise en place du « conseil en évolution professionnelle » (CEP) amène des questionnements sur l'enjeu d'accompagnement à développer. Elle pose la question de l'information et éventuellement la professionnalisation des conseillers prescripteurs et de leur capacité à gérer les flux de personnes à conseiller qui risque d'augmenter.

Le Service public régional de l'orientation (SPRO) devra organiser et animer l'ensemble des réseaux d'acteurs qui auront la mission d'intervenir dans cette dimension d'orientation et de conseil.

Des « blocs de compétences » à identifier et non uniquement une approche par secteurs et métiers

Certains acteurs souhaitent développer un travail partenarial par compétences types pouvant faire l'objet de formations, avec des compétences transversales à plusieurs secteurs. Il s'agirait alors d'être dans une approche moins sectorisée et plus transversale.

Le travail de repérage de demandeurs d'emploi dans le cadre par exemple des POE collectives s'appuie sur la classification des demandeurs d'emploi faite en fonction du code ROME du métier recherché. Cela ne permet pas de recenser les personnes qui ont potentiellement les compétences pour réaliser une POE et qui pourraient être intéressées.

⁵ Sources : Dares, Insee Enquête emploi en continu.

DES PISTES DE REFLEXION

- Favoriser les coopérations et regards croisés sur une identification des besoins en formation, développer des rencontres multipartenariales d'échanges, renforcer les diagnostics partagés entre acteurs sur une problématique, une situation de territoire ou un secteur (élaboration des listes CPF, rédaction du CPRDF...).
- Renforcer l'accompagnement en amont des projets de formation pour aider les demandeurs d'emploi à construire ou adapter leur parcours de retour à l'emploi.
- Engager une réflexion partenariale sur les blocs de compétences transversales et communes à plusieurs secteurs qui pourraient faire l'objet de formations.
- Travailler sur les méthodes de recrutement en formation pour élargir le panel des candidats contactés.
- Accompagner la mise en place du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) sur l'ensemble du territoire, en coordonnant les actions avec les observateurs de l'évolution des secteurs économiques, des territoires, et des besoins de l'économie pour de permettre aux acteurs du SPRO d'avoir une vision actualisée de leur territoire.

IV. LES ACTIONS EN DIRECTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET LA REPONSE AUX BESOINS DE QUALIFICATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DU MARCHE DU TRAVAIL

2^e question évaluative : Les actions engagées dans le CPRDFP ont-elles permis de répondre aux besoins identifiés des demandeurs d'emploi d'une part, et du marché du travail d'autre part ?

Les actions engagées dans le CPRDFP n'ont pas toutes été menées à terme et certaines sont restées sans suite : sur les 6 actions ciblées dans le cadre de cette évaluation, seules 3 ont pour l'instant été menées jusqu'à leur terme prévu. Cela pose la question du pilotage et du suivi du CPRDFP ainsi que des moyens mis en œuvre pour sa réalisation (financiers, techniques, humains).

De façon générale, les acteurs se sont exprimés sur les actions dans le domaine de la formation des demandeurs d'emploi et ils ont fait des pistes de propositions d'évolution qui constituent une base de réflexion pour la prochaine génération du CPRDFP⁶ dans le cadre de la loi Sapin. Ils ne sont pas exprimés sur des actions créées et menées spécifiquement dans le cadre du CPRDFP puisque de fait, il n'a pas créé de nouvelles formes d'action mais a davantage travaillé à faire connaître la diversité des actions déjà menées auprès d'un réseau d'acteurs le plus large possible, dans une recherche de connaissance partagée et de coordination des actions.

Ainsi, les réalisations les plus probantes se situent en dehors du « champ restreint » du CPRDFP : le Protocole d'accord Pôle Emploi-Région a permis une plus grande cohérence dans les entrées en formation, redéfinie par champ de compétence de ces deux acteurs. L'émergence des POE est également un marqueur fort de l'évolution de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi sur la période évaluée.

Un enjeu fort est celui du maintien et du renforcement de la coopération et de la coordination entre les acteurs autour de projets communs, notamment sur la prescription de formations qui s'est ouverte à un nombre croissant d'opérateurs, mais également dans la circulation de l'information au quotidien, notamment pour produire bilans et diagnostics permettant de mettre en œuvre des actions de formation collant au plus près aux besoins (secteurs d'activité, territoires).

Néanmoins, la conjoncture économique dégradée depuis plusieurs années vient contrecarrer l'efficacité des actions de formation : en effet on ne constate pas une évolution favorable des taux d'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi entrés en formation entre 2010 et 2013, malgré une hausse de la part du qualifiant dans les programmes de formation. Les effets positifs sont ainsi à chercher ailleurs, dans l'employabilité des personnes formées qui ont eu accès à un niveau de qualification supplémentaire ou un premier niveau de qualification, qu'ils pourraient faire valoir dans un contexte économique plus favorable. Cela n'exclut pas de renforcer les partenariats entre acteurs institutionnels et professionnels pour mieux cibler les formations menant à l'emploi.

La formation qualifiante pour préparer les individus à s'adapter

Le Programme Régional de Formation (PRF) est structuré pour une large part autour de formations certifiantes et qualifiantes et mis en œuvre par la Région afin de favoriser sur du long terme les parcours des demandeurs d'emploi, et les placer en position d'acteurs à part entière de leurs parcours.

Là aussi, la problématique de l'offre et de la demande de formation, couplée avec la question de l'orientation vers ces formations, jouent un rôle : par exemple, l'offre est limitée dans le GFE des services à la personne alors que ce secteur est très attractif ; l'offre est assez large dans le secteur de la métallurgie, où des besoins sont également avérés, mais qui est moins attractif. Les personnes souhaitant s'engager dans une formation peuvent ne pas comprendre pourquoi il n'y a plus de places offertes, dans le PRF, dans le secteur de leur choix (souvent le plus attractif). Un des rôles de l'orientation est ici d'accompagner les personnes dans un projet viable de retour à l'emploi, et d'en expliquer les points forts et les points faibles ainsi que sa cohérence vis-à-vis des besoins locaux, des compétences déjà acquises par les personnes etc. La formation continue financée par des fonds publics, rappellent certains acteurs, a ses propres logiques de constitution ; et, bien que la formation soit un droit pour les personnes, l'offre de formation des acteurs publics se doit de répondre prioritairement à des besoins collectifs avérés, avant de répondre à des besoins plus confidentiels et/ou personnels.

L'observation coordonnée des besoins des secteurs d'activité et des territoires est aussi un outil fort : c'est notamment sur ses conclusions que l'offre de formation est bâtie. Il semble nécessaire, pour certains, de mieux communiquer sur le fonctionnement de la formation professionnelle continue.

Un besoin de réactivité exprimé par les entreprises... mais des références à la qualification qui perdurent

Les entreprises ont le plus souvent des besoins qui doivent être rapidement pourvus pour répondre à l'activité de l'entreprise. Face à cet enjeu de réactivité, le dispositif « Préparation opérationnelle à l'emploi » (POE) collective apporte des solutions. Ces formations ne peuvent pas dépasser une durée de 400 heures. Les besoins sont consolidés par les OPCA, la construction de la POE collective est réalisée par Pôle Emploi et l'OPCA. L'enjeu d'un bon repérage en amont du besoin de formation par les OPCA est déterminant.

⁶ Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle

Parallèlement à cette nécessaire réponse rapide à des besoins exprimés ponctuellement, les employeurs se basent néanmoins toujours sur le diplôme pour effectuer leurs recrutements.

Dans sa mission de service public, et s'appuyant sur des constats et des travaux statistiques⁷ (enquêtes d'insertion dans l'emploi etc.), le Conseil Régional privilégie la logique de qualification qui reste un fort déterminant pour une insertion rapide et durable dans l'emploi, notamment pour les moins diplômés. Ainsi, la Région propose des formations longues qui débouchent sur une qualification. Cela ne signifie pas qu'elles ne sont pas adaptées aux besoins de l'économie (les formations incluses dans le PRF l'étant par un processus d'analyse et de sélection) mais les entreprises et les acteurs économiques considèrent l'offre de formation du PRF comme moins réactive. Elle est en effet construite sur une base pluri-annuelle, avec des parcours longs puisque diplômant, et ne peut prétendre à une réactivité telle que celle dont les entreprises peuvent bénéficier au moyen des POE par exemple. Deux logiques semblent ici co-exister : la réponse à un besoin de la *personne versus* la réponse à un besoin du *marché du travail*. Les deux ne sont pas forcément contradictoires, mais plutôt complémentaires, et elles s'appliquent avec des temporalités et des modes d'apprentissage différents.

Formations certifiantes, formations d'adaptation... les effets du protocole d'accord Pôle Emploi-Région

Le protocole d'accord Pôle Emploi-Région sur la prise en charge de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi a profondément modifié les pratiques des deux acteurs : Pôle Emploi a pris la responsabilité des formations d'adaptation à l'emploi, souvent plus courtes ou modules de professionnalisation (ce que l'on appelle la formation « contextuelle », répondant à un besoin à un moment donné) à partir de 2013 ; de même, la Région a renforcé sa responsabilité en termes de formation certifiante (qui était au cœur de son programme de formation dès sa conception) et a commencé progressivement à faire basculer les éventuelles aides individuelles à la formation vers Pôle Emploi, via l'accord. On remarque que le nombre de formations certifiantes, après une période de diminution en nombre et en proportion en 2011 et, dans une moindre mesure, 2012, est reparti à la hausse en 2013, et notamment du fait de Pôle Emploi qui a accueilli davantage de demandeurs d'emploi sur ce type de formations.

Le certifiant représente plus de la moitié des formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi en région Poitou-Charentes. La part du qualifiant est en toute logique beaucoup plus forte dans le programme de formation régional, atteignant presque 9 formations sur 10 en 2013 (3 sur 10 pour les formations Pôle Emploi la même année).

Part du qualifiant dans l'offre de formation professionnelle sur le territoire régional

	Nb de parcours qualifiants	Nb total de parcours	Part du qualifiant
2010	8 453	15 556	54,30%
2011	7 180	15 379	46,70%
2012	6 850	13 113	52,20%
2013	9 780	15 395	63,50%

Enfin, les Aides Individuelles à la Formation (AIF) ont opéré définitivement leur basculement vers une gestion par Pôle Emploi en 2013 : en effet on ne peut interpréter leur « explosion » (leur nombre a été multiplié par 20 en 4 ans) sans la connaissance de deux faits préalables : tout d'abord la position déjà plus faible de la Région sur ce type d'aides à la formation, et ensuite les effets du protocole d'accord qui a définitivement transféré la gestion de ces parcours de formation à Pôle Emploi.

Evolution du nombre d'Aides Individuelles à la Formation en fonction de l'autorité gestionnaire

AIF	Pôle Emploi	Région	Total
2010	158	nd	158
2011	398	192	590
2012	1 025	330	1 355
2013	3 248	119	3 367

⁷ Céreq, enquêtes Génération ; enquêtes d'insertion IVA – IPA du ministère de l'éducation nationale... voir encadré page suivante.

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi :

une efficacité différente selon les publics visés

Pôle Emploi mesure chaque année, au moyen d'une enquête ad hoc, l'insertion des demandeurs d'emploi sortis de formation⁸. En 2013 un peu plus de la moitié (50,8 %) des demandeurs d'emploi était en emploi six mois après la fin d'une formation (création d'entreprise comprise). Ce chiffre est relativement stable d'année en année :

Taux d'emploi à 6 mois et taux d'accès à l'emploi⁹ des sortants de formations financées par Pôle Emploi

	Taux d'emploi à 6 mois	Accès à l'emploi dans les 6 mois
2010	51,3 %	65,4 %
2011	50,1 %	68 %
2012	45,5 %	69,4 %
2013	50,8 %	68,2 %

La Région Poitou-Charentes, elle, ne mesure pas chaque année l'insertion des stagiaires de la formation professionnelle entrés dans le PRF. Leur insertion est mesurée une fois tous les deux ans au moyen d'une enquête ad hoc intitulée « Devenir et Satisfaction des stagiaires¹⁰ ». Elle mesure à la fois leur insertion, leur accès à l'emploi mais aussi d'autres éléments plus qualitatifs comme les problématiques matérielles ou financières qui se sont éventuellement posées aux stagiaires durant leur période de formation, ainsi que des éléments d'évaluation qualitatives de la formation qu'ils ont suivi.

Taux d'emploi à 6 mois et taux d'accès à l'emploi¹¹ des sortants de formations financées par le Conseil Régional

	Taux d'emploi à 6 mois	Accès à l'emploi dans les 6 mois
2008	64%	76%
2009	63%	83%
2011	61,50%	77,40%

D'autres études, portant sur toute la diversité de statuts de demandeurs d'emploi entrés en formation professionnelle, mentionnent que « l'efficacité » (mesurée en termes de retour à l'emploi des personnes formées) est différente en fonction des statuts des personnes entrées en formation, de l'objectif de cette formation, de la durée du chômage ou encore de l'âge de la personne. Les personnes les moins éloignées de l'emploi seraient ainsi celles pour qui le gain en termes de rapidité du retour à l'emploi est le plus fort ; cependant elles sont aussi en général celles dont la durée du chômage avant l'entrée en formation est parmi les plus faibles. Ainsi elles sont moins éloignées de l'emploi car en général mieux diplômées, depuis moins longtemps inactives professionnellement, et qu'elles bénéficient de formations d'adaptation courtes (maîtrise d'un nouveau logiciel, accès à une certification ou habilitation etc.)

En revanche les personnes les plus éloignées de l'emploi (plus âgées, moins diplômées, plus souvent chômeuses de longue durée) parviennent moins à revenir rapidement en emploi. Cependant on peut considérer que la formation a été bénéfique lorsque le retour à l'emploi se fait, que l'on a remobilisé les personnes sur un nouveau projet professionnel (par exemple, le passage d'un nouveau diplôme dans le secteur d'activité d'origine ou dans le cadre d'une reconversion), que les acquis de leur expérience professionnelle ont été reconnus dans le cadre d'une VAE par exemple... Pour ces personnes plus éloignées l'accès à la qualification est déjà une réussite, au vu des taux moindres de retour à l'emploi attendus statistiquement. Les formations qu'elles suivent ont donc davantage intérêt à être plus longues, qualifiantes et certifiantes.

⁸ Enquête « Sortants de formation », menée par Pôle Emploi et BVA

⁹ Le taux d'accès à l'emploi mesure l'ensemble des personnes sorties de formation et ayant été au moins une fois en emploi dans les 6 mois qui ont suivi la fin de la formation, même si elles ne sont plus en emploi à la date de l'enquête.

¹⁰ Cette étude a eu lieu pour la dernière fois en 2012 et portait sur les sortants de formation de 2011. Depuis elle n'a pas été relancée, notamment en raison de changements dans les indicateurs nécessaires au pilotage. La mise en place d'un nouvel outil de mesure du devenir et de la satisfaction des apprentis et actuellement à l'étude.

¹¹ Le taux d'accès à l'emploi mesure l'ensemble des personnes sorties de formation et ayant été au moins une fois en emploi dans les 6 mois qui ont suivi la fin de la formation, même si elles ne sont plus en emploi à la date de l'enquête.

Des outils réactifs : Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE) collectives et individuelles

Les POE collectives constituent des outils opérationnels pour répondre de façon réactive à un potentiel de créations d'emplois repéré sur un territoire ou un secteur d'activité, même si certaines POE collectives ne débouchent pas toujours sur de l'emploi pour toutes les personnes. Le travail d'identification des personnes, en amont de la POE, par les prescripteurs constitue une étape essentielle pour son bon déroulement.

Les POE individuelles se construisent autour d'un poste à pourvoir au sein d'une entreprise ; elles correspondent donc à des projets d'embauche concrets. Les acteurs ont relevé un problème de financement trop contraint qui a entraîné peu de mise en œuvre de POE individuelles. Le montant réglementaire de 15 € par heure est souvent considéré comme insuffisant pour construire une POE individuelle efficace.

Le « Système d'information sur les places » (SIP) : un outil évolutif qui facilite l'accès à la formation

Le Système d'Information sur les Places (SIP) est mis en œuvre par l'ARFTLV et se compose :

- d'un outil d'information sur l'offre de formation du PRF (SPRF, marchés...) visant à informer en temps réel l'ensemble des prescripteurs sur les places disponibles,
- d'un outil de gestion informatisée de fiches de prescription pour inscrire les personnes sur des formations.

Cet outil qui favorise la prescription est signalé comme une réelle avancée par la majorité des acteurs. Des sessions de formation à l'utilisation de cet outil ont été organisées dans le cadre d'ateliers de prescripteurs. Des conseillers de Pôle emploi, de Missions Locales, de Cap emploi, de CIDF, de Conseil Généraux ainsi que les Chargés de mission VAE formation de la Région prescrivent des formations par le biais du SIP. Ces utilisateurs apprécient l'outil : « C'est une avancée de disposer d'un outil partagé ». « C'est également un plus qu'il soit ouvert à d'autres acteurs comme les Conseils Généraux qui prescrivent des formations ».

Une critique énoncée à plusieurs reprises porte sur le manque de lisibilité des places restantes pour les entrées en formation avec un système feu rouge /feu vert. Les prescripteurs ne peuvent pas inscrire une personne en file d'attente sur une formation et n'ont pas de lisibilité sur le calendrier des formations à venir. Ce système ne permet pas aux demandeurs en attente de formation de se projeter « incapacité de dire à quelqu'un quand il va entrer en formation ». Les prescripteurs s'organisent alors pour recueillir des informations auprès des organismes de formations.

Bien que n'étant pas un outil spécifiquement mis en place dans le cadre du CPRDFP, le SIP est bien souvent le seul lien concret et quotidien des acteurs avec lui. C'est une « porte d'entrée » pour les conseillers et les prescripteurs, par laquelle ils prennent connaissance de l'offre de formation professionnelle continue de la Région. Aussi, s'il n'est pas un outil du CPRDFP au sens strict, il contribue à la diffusion d'une culture commune des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi au niveau régional.

La réduction du temps d'entrée en formation : un enjeu du PRF

Le temps écoulé entre la prescription d'une formation et la date réelle d'entrée dans cette formation peut être long. Un des enjeux du PRF pour la sécurisation des parcours professionnels et la mobilisation de tous les acteurs de la formation est de réduire, dans des proportions acceptables, cette durée. En effet s'il s'écoule 6 mois entre la prescription de la formation et l'entrée effective, le risque est grand à la fois de fragiliser le parcours de la personne, de la démotiver, voire de la perdre de vue. En revanche si la durée est trop courte la personne ne peut pas organiser matériellement son entrée en formation (organisation pour les trajets du domicile au centre, éventuelle garde d'enfants etc.) Or, ces conditions matérielles « annexes » à la formation conditionnent grandement la réussite du parcours de la personne : une analyse des motifs d'abandon de formation dans le SPRF en 2013 a montré que les problématiques de transport, de garde d'enfant ou les problématiques financières sont le second motif le plus cité (après le fait d'avoir trouvé un emploi).

L'analyse du temps écoulé entre la prescription et l'entrée réelle en formation n'est possible, avec les données à notre disposition, que dans le cadre du programme régional de formation. Les quelques éléments synthétiques présentés ci-dessous ne concernent donc que les formations financées par le Conseil Régional.

Le temps d'accès médian à une formation dans le cadre du PRF se situe entre 62 et 75 jours selon les années. Il n'a que peu varié au cours de la période, augmentant en 2012 pour rediminuer en 2013. L'enjeu de réduction du temps passé à attendre son entrée en formation est cependant visible dans les méthodes de travail et de communication inter-acteurs. En effet il ne s'écoule presque pas de temps entre la prescription de formation et la transmission du dossier à l'organisme de formation – ce travail de passation est toujours effectué dans la journée. C'est ensuite la préparation des personnes à la formation (éventuelles prestations de diagnostic, de positionnement, informations collectives etc.)

On constate qu'il y a toujours des personnes qui attendent plus de six mois, voire un an, avant d'entrer réellement en formation. De ce constat découlent deux travaux : identifier quelles formations, quels secteurs d'activité, éventuellement quelle chaîne d'acteurs sont concernés ; et améliorer la qualité de renseignement de la base de données du SIP, car nous ne sommes pas à l'abri, avec des valeurs de temps très grandes ou très petites, de potentielles erreurs de saisie.

Année	Temps médian d'entrée en formation
2010	ND
2011	62.5 jours
2012	75 jours
2013	62 jours

Favoriser l'information des acteurs de la formation sur les modalités de définition de la carte des formations

Les acteurs souhaiteraient connaître les constats au regard desquels sont réalisés les choix et les priorités des modules de formation. Les acteurs ne comprennent pas toujours l'arrêt ou le développement de formations. Ces *desiderata*, exprimés par des acteurs d'horizons différents, pourraient faire l'objet d'une démarche de consolidation de la fiche 1-3 « Expertise de la relation emploi-formation et construction de la réponse », en informant mieux, dans une logique de transparence, les partenaires éventuels.

Renforcer la circulation de l'information entre les structures

Dans le cas des POE collectives, tous les prescripteurs n'ont pas les informations en même temps. Certains ne les ont pas suffisamment en amont (missions locales en milieu rural....) pour avoir le temps de mobiliser des personnes (15 jours à 3 semaines au minimum sont nécessaires, notamment en milieu rural pour trouver des réponses aux questions de mobilité ou hébergement).

Un projet est en cours de réalisation à l'ARFTLV visant à rendre plus accessible sur les programmations de POE collectives.

Encore une fois, les POE ne sont pas des outils issus du CPRDFP au sens strict. Néanmoins, la forte hausse du recours à ces dispositifs ces trois dernières années nécessite qu'une culture commune soit diffusée auprès du système d'acteurs régional intervenant sur la formation et le retour à l'emploi. Il est à noter ainsi, par exemple, que les projets de POE collectives sont discutés dans le cadre des SPEL (Service Public Régional de l'Emploi) et qu'ainsi, l'information est diffusée et partagée dans les différents réseaux d'intervenants (Etat, Région, Pôle Emploi, Missions Locales, partenaires sociaux...).

Des réalisations du CPRDFP : (Fiche action 6-1¹²)

Des rencontres sur l'accès des bénéficiaires du RSA sur les entrées en formation ont eu lieu avec l'ensemble des conseillers. Les actions menées ont porté sur l'accueil des bénéficiaires du RSA dans les actions qualifiantes Région ; sur les journées de professionnalisation au cours du second semestre à l'attention des conseillers de Vienne Insertion Emploi, sur un travail concernant la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle avec l'ensemble des conseillers.

La convention Pôle Emploi prévoit la possibilité, pour chaque Conseil Général, de désigner 2 conseillers minimum habilités à prescrire directement sur les actions de la Région (par le biais du SIP). Des journées de formation ont été mises en œuvre avec 3 Conseils Généraux.

Une convention financière a été signée en 2011 avec le Conseil Général des Deux-Sèvres. Un avenant sera axé sur la professionnalisation des conseillers prescripteurs.

Depuis mai 2013, le Conseil Général de la Vienne compte 13 conseillers prescripteurs

Des contacts sont en cours avec le Conseil Général de Charente-Maritime, qui n'était jusqu'alors pas inclus dans la démarche.

L'enjeu de l'accompagnement en continu, de l'amont à l'aval du projet de formation

Les acteurs rencontrés ont mis en avant la dimension prépondérante de l'accompagnement du demandeur d'emploi aux différentes étapes de réalisation de son projet professionnel aux différentes phases.

Un temps préparatoire en amont est nécessaire pour aider à la définition du projet personnel avec une sensibilisation sur les potentiels d'emploi et les éventuels besoins de formation. Parfois, cette phase conduit la personne à faire le deuil d'un projet qui ne correspond pas aux besoins des entreprises du territoire et pour lequel on ne trouve pas nécessairement de formations ouvertes et financées sur fonds publics

L'accompagnement des personnes est important pendant leur formation. Il est prévu dans le SPRF¹³, (mais pas nécessairement dans les autres dispositifs de formation continue) et réalisé par les organismes de formation pendant le temps de formation. Dans la pratique, il n'est pas uniformisé entre les structures (modalités de l'accompagnement, temps passé...),

Il n'existe pas d'accompagnement des personnes après la formation, seul un suivi statistique est réalisé (au maximum après 6 mois). Il pourrait être assuré par les organismes pendant la formation en amenant le stagiaire à s'interroger sur la problématique du « comment utiliser la formation réalisée et se préparer à occuper un emploi ? » ; mais également par Pôle emploi et les Missions locales qui assurent par la suite un suivi.

Des besoins de modules cours de préparation à l'entrée en formation

Les actions de découverte des métiers, les formations courtes sur les savoirs de base mais aussi sur les savoir-être semblent manquer pour mûrir le projet de certaines personnes et réduire ainsi les risques d'abandon de formation.

¹² Fiche 6-1 « Construire avec les Départements les conditions de collaboration et de cohérence entre les dispositifs conduits » cf. annexe.

¹³ Service Public Régional de la Formation

Dans le cadre du Service public régional de formation (SPRF), des actions de remise à niveau sont mises en œuvre pendant la formation quand un tel besoin est identifié ; le principe de ces actions est d'utiliser l'apprentissage de la compétence professionnelle et des gestes techniques comme support à une remise à niveau « en marchant » en lecture, calcul, notions de base en géométrie etc. Le SPRF a profondément modifié les pratiques des organismes de formation qui y participent. Ils sont désormais beaucoup plus aptes à prendre en charge tous les publics, quels que soient leur niveau et situation à l'entrée dans le dispositif de formation, y compris à prendre en charge des groupes incluant des personnes de niveaux et statuts différents.

Une question à préciser, le développement des TIC

Cette problématique a émergé d'un groupe de travail, cependant elle n'est pas nouvelle dans le champ la formation des demandeurs d'emploi. Un état de la situation pourrait être envisagé afin de disposer d'éléments d'analyse : faire le point sur l'état des projets, ce qui a été engagé, par quels acteurs et quels retours d'expériences. Un échange partenarial permettrait ensuite de définir si des actions sont à mener pour développer la formation à distance des demandeurs d'emploi.

DES PISTES DE REFLEXION

- Renforcer les diagnostics partagés entre les acteurs : utiliser les lieux de rencontre existants pour échanger sur une problématique qui émerge ou se renforce (Comité plénier, Commission CCREFP, COT, interventions de l'OREF auprès d'acteurs locaux ou régionaux...). Egalement sur les résultats du PRF et SPRF via notamment les enquêtes que réalise la Région Poitou-Charentes.
- Renforcer l'accompagnement des personnes de l'amont à l'aval du projet de formation et uniformiser l'accompagnement pendant le déroulement de la formation.
- Maintenir la réactivité de construction de parcours de formations individuelles
- Pour les personnes les plus éloignées de l'emploi, étudier l'opportunité de développer au sein des formations des temps d'information, voire de petits modules portant sur l'intégration d'un poste de travail, les savoir-être etc.
- Diversifier les voies d'accès à la formation continue (FOAD...).
- Faire évoluer l'outil SIP pour une meilleure lisibilité sur les programmations futures de formations et poursuivre l'intégration de nouveaux dispositifs de formation dans le SIP.

V. LA COHERENCE DES FINANCEMENTS ET LA COMPLEMENTARITE DES OFFRES DE FORMATION

3^e question évaluative : Le CPRDFP a-t-il permis d'optimiser la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation en direction des demandeurs d'emploi ?

Le CPRDFP, là encore, n'est pas le seul élément à intervenir dans les coopérations entre acteurs qui ont simplifié le cadre institutionnel des financements mais c'est un des éléments qui a renforcé les habitudes de travail entre les acteurs.

Une des fiches actions du CPRDFP porte sur l'établissement d'une commande concertée dans l'achat de formation professionnelle continue entre la Région, Pôle emploi et les OPCA. Le protocole d'accord entre la Région Poitou-Charentes et Pôle emploi est salué par les acteurs et constitue une avancée par rapport à d'autres régions en France. Cette meilleure lisibilité tend à faciliter le travail des acteurs mais aussi les démarches des demandeurs d'emploi. C'est peut-être la réalisation la plus probante des acteurs du territoire régional en matière de formation des demandeurs d'emploi. Il a également pour effet induit, de modifier les équilibres et les pratiques, notamment pour la prescription individuelle de formation dans le cadre de l'AIF.

Le travail est à poursuivre et les acteurs ont mis en avant l'importance pour eux que les financeurs (Région, Pôle emploi et OPCA, AGEFIPH) poursuivent la coordination engagée pour plus d'efficacité.

Des pratiques d'achat coordonnées : une avancée, un accord novateur

Le Protocole d'accord Pôle emploi / Région conclu en janvier 2013, organise les pratiques d'achat de formations professionnelles pour les demandeurs d'emploi. Son application a été anticipée par Pôle emploi à partir de juillet 2012, dans un travail avec la Région pour assurer une transition « en douceur » vers le nouveau *modus operandi*.

- Les formations collectives et qualifiantes, c'est-à-dire qui entraînent une certification professionnelle sont financées par la Région. Ces formations sont supérieures à 400 h (900 h en moyenne).
- Les formations individuelles et d'adaptation sont financées par Pôle emploi via l'Aide Individuelle de Formation (AIF).

Ce protocole signé entre Pôle emploi et la Région Poitou-Charentes a permis une simplification des démarches des demandeurs d'emploi (avec un guichet unique), a rendu le dispositif plus lisible pour les prescripteurs et a renforcé les relations entre la Région et Pôle Emploi, notamment par des rencontres régulières pour le suivi des demandes de formation.

Des réalisations du CPRDFP : une meilleure concertation dans l'achat de formation (Fiche action 6-3¹⁴)

La Convention Région Pôle Emploi a été adoptée à la session de décembre 2012, et présentée au Comité plénier du CCREFP le 14 janvier 2013.

Dans le cadre du plan 30 000 formations supplémentaires pour les Demandeurs d'emploi : plan d'actions Etat / Région / AGEFIPH / OPCA / Pole Emploi :

- Un diagnostic sur les opportunités d'emploi a été formalisé pendant l'été 2013 ; il a donné lieu à un comité extraordinaire en septembre de la même année. En lien avec le plan 30 000 formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi, ce diagnostic et ce comité extraordinaire ont permis de décliner les secteurs d'activité et les formations considérées comme prioritaires et porteuses d'emploi en Région.

- La contribution de la Région à ce plan s'est traduite par l'ouverture exceptionnelle de 1 000 places supplémentaires de formation au sein du PRF (« Plan 1 000 places ») dès la rentrée 2013 ; à la rentrée 2014, 256 personnes sont entrées en formation par le biais de ce dispositif. Il comporte notamment des places dans les activités polyvalentes de l'agriculture, dans la soudure, l'usinage industrielle (tourneurs-fraiseurs, usineurs) et le commerce.

Enfin, des conventions de partenariat Région / AGEFIPH sur le SPRF et un partenariat avec les OPCA du champ sanitaire et social et la Région ont été mis en place, pour co-financer des actions de qualification des salariés du secteur sanitaire et social. De même, une convention Pôle Emploi/Agéfiph/Région pour la formation des travailleurs handicapés a été signée et est mise en œuvre.

Une conférence des financeurs restée à l'état de projet

¹⁴ Fiche 6-3 « Commande concertée dans l'achat de formation professionnelle continue Région - Pôle Emploi - OPCA » cf. annexe.

Une conférence des financeurs avait été envisagée et n'a pu être mise en œuvre. Elle semble pertinente à mettre en œuvre techniquement selon certains acteurs pour apporter des réponses aux problématiques de formations des demandeurs d'emploi et faire face aux évolutions par une réponse coordonnée.

Aide individuelle et réponses collectives aux besoins de formation : deux logiques différentes qu'il faut éviter de faire entrer « en concurrence »

On a pu constater que le nombre de dossiers d'Aide Individuelle à la Formation (l'AIF a très fortement augmenté sur la période de contractualisation (2010-2013)¹⁵. Cela appelle au moins trois commentaires :

- Tout d'abord, la nouvelle répartition des achats de formation entre Pôle Emploi et la Région (cf. supra) a complètement recalibré la balance de l'AIF. Auparavant, les deux acteurs avaient chacun leur dispositif de financement individuel : l'aide individuelle à la formation (AIF) pour Pôle emploi, et l'aide régionale individuelle à la formation (ARIF) pour la Région. Cette dernière finançait déjà beaucoup moins de formations individuelles (forte de son offre collective), et depuis la mise en application du protocole, la Région a abandonné ce dispositif (hors dérogations exceptionnelles, quelques parcours restant encore financés en 2013) et abonde l'AIF par subvention pour cofinancer un nombre significatif de formations individuelles. Cette organisation permet aux bénéficiaires d'avoir un guichet unique. Parallèlement, la Région ne gère plus que de l'offre collective de formation, via son PRF.
- Ensuite, la forte hausse du nombre de demandeurs d'emplois ces dernières années, croisée avec la priorité nationale accordée à la formation professionnelle comme moyen privilégié de retour à l'emploi, a à pu accroître à la fois les prescriptions d'AIF à Pôle Emploi (objectifs de 100 000 demandeurs d'emploi en formation) et l'appétence, tout du moins la connaissance, des personnes pour la formation.
- Enfin, on peut repérer une cause probable institutionnelle. Dans certains cas, le choix de l'AIF est fait pour pallier, parfois, à un manque de places sur une formation particulière sur le SIP. Certains conseillers-prescripteurs se tournent alors vers l'AIF. Les coûts des formations individuelles sont plus élevés que ceux des formations collectives. On peut alors se questionner sur un surcoût de l'AIF, pour des formations qui existent sur le SPRF mais qui ne sont pas disponibles à un instant *t*. On peut aussi arguer qu'il s'agit d'une règle de fonctionnement de l'AIF, davantage qu'un « contournement du système », pour permettre d'apporter à des personnes relevant d'un public dit « prioritaire » une réponse rapide à leur besoin de formation.

Cette question nécessiterait d'être étudiée (réelle problématique ou non), notamment car les formations incluses dans le SPRF et celles qui sont proposées dans le cadre des AIF ne sont pas les mêmes (en termes de certification obtenue, mais aussi en termes d'accompagnement des personnes, de référentiels, de contrôle des compétences de base etc.)

Ce pourrait être un enjeu à court terme que de clarifier les différences qui existent entre tel et tel dispositif. Il s'agit d'un enjeu fort, car l'explosion des demandes d'AIF se répercute sur l'activité des organismes de formation qui font face à une multiplication des demandes de devis (pour chaque dossier AIF, les conseillers Pôle Emploi demandent en effet aux personnes de joindre à leur dossier deux devis d'organismes de formation).

L'effort de financement de la formation

des demandeurs d'emploi : des évolutions différentes selon les financeurs

Financement des parcours de formation en Poitou-Charentes, de 2009 à 2012, par organisme financeur¹⁶

Financier	2009	2010	2011	2012
Etat	20 %	19.5 %	19.8 %	16.2 %
Région	54 %	46.1 %	42.2 %	39.6 %
Pôle Emploi	14.4 %	17.5 %	20.1 %	20.1 %
Auto-financement	4.4 %	3.3 %	3.6 %	3.3 %
Autres financeurs ¹⁷	7.2 %	13.6 %	3.3 %	6 %
OPCA			10.9 %	14.8 %

¹⁵ Voir encadré statistique « Formations certifiantes, formations d'adaptation...les effets du protocole d'accord Pôle Emploi-Région », supra.

¹⁶ Sources : Dares

¹⁷ En 2009 et 2010, les OPCA sont inclus dans les « autres financeurs », qui regroupent essentiellement des financements de l'AGEFIPH, des ministères et d'autres collectivités territoriales.

Financement des parcours de formation en France métropolitaine, de 2009 à 2012, par organisme financeur¹⁸

Financeur	2009	2010	2011	2012
Etat	11.6 %	12.5 %	8.5 %	7.5 %
Région	62.3 %	58.1 %	56.1 %	53.5 %
Pôle Emploi	14.4 %	16.2 %	19.3 %	20.4 %
Auto-financement	6.4 %	5.9 %	5.3 %	4.7 %
Autres financeurs	5.3 %	7.3 %	3.5 %	3.6 %
OPCA			5.8 %	10.2 %

On observe que le financement public de la formation des demandeurs d'emploi a tendance à se résorber d'année en année, même s'il reste ultra-majoritaire. On entend ici par financement public les financements autres que ceux des OPCA et les auto-financements de formation, par les stagiaires eux-mêmes. Les Régions restent les financeurs principaux de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, en cohérence avec les compétences qui lui ont été transférées au fil des lois de décentralisation ; cependant leur part dans le « pot commun » tend à se résorber année après année, passant de 62.3 % au niveau national en 2009 à 53.5 % en 2012. Cette diminution est encore plus forte en région Poitou-Charentes, où la part de la Région dans le financement de la formation des demandeurs d'emploi était de 54 % en 2010 (soit déjà moindre qu'en moyenne nationale) et atteignait 39.6 % en 2012 (soit une des plus faibles participations, devant la région Picardie).

On note également la montée en charge de Pôle Emploi dans le domaine de la formation, que ce soit au niveau national ou au niveau régional : entre 2009 et 2012 l'agence est passée d'environ 14 % du total des financements, à un peu plus de 20 %. Nous ne disposons pas des chiffres officiels pour l'année 2013, mais il ne fait nul doute qu'en Poitou-Charentes, cette montée en puissance de Pôle Emploi s'est poursuivie, entamant un équilibrage du financement de la formation entre les différents acteurs, et notamment grâce à la mise en place du protocole d'accord entre la Région et Pôle Emploi sur la prise en charge des formations qualifiantes et des formations d'adaptation, des formations individuelles et collectives, maintenant réparties entre les deux acteurs principaux du financement de la formation des chômeurs.

On constate également, depuis 2011, l'importance des OPCA dans la formation des demandeurs d'emploi, qui ne sont pourtant pas leur « public-cible » habituel. La distinction opérée par la Dares depuis 2011 entre les « autres financeurs » et les OPCA nous permet ainsi de constater qu'un parcours sur 10 environ est financé par le biais de ces derniers, dans le cadre de droits aux Cif-CDD par exemple. Cela traduit deux réalités qui se sont récemment mises en place : d'une part, l'accroissement du nombre de contrats de travail courts dans le panorama du marché de l'emploi, contrats qui ouvrent des droits à la formation, mais qui sont bien souvent non-renouvelés ; également, cela traduit certainement une meilleure information des publics et des conseillers en formation, qui mobilisent davantage cette source de financement.

La prise en charge des frais annexes : des freins à l'entrée en formation perdurent

Les questions de mobilité restent des freins à l'accès en formation pour les acteurs même si des solutions sont mises en œuvre par les acteurs. Les taux de prises en charge des frais annexes à la formation ne sont pas uniformisés et dépendent du dispositif auquel est rattaché le demandeur d'emploi. Dans le cadre du SPRF les frais annexes sont pris en charges. Pour d'autres publics, la prise en charge est différente ou inexistante.

Le covoiturage comme solution alternative a été mis en avant par certains acteurs de terrain pour optimiser les trajets de salariés. La question du lien entre SIP et la plate-forme de covoiturage a été posée (covoiturage.poitou-charentes.fr)

Une complémentarité des offres de formation à maintenir et renforcer

Dans des cas particuliers, des offres de formations ont pu être développées de façon nombreuse pour répondre à une problématique de besoins d'entreprises :

Exemple de la ligne LGV avec une massification des POE collectives et des formations du PRF qui ont pu être vécues comme concurrentes par certains acteurs. Dans ce cadre la concertation est à renforcer, notamment les OPCA et les entreprises demandeuses de POE, et ce encore plus dans des situations d'urgence ou de tension ; cela est un enjeu à la fois financier et humain (les moyens financiers alloués sont conséquents et il est difficile d'entendre, dans le contexte actuel, que des doublons financiers soient mis en place, qui peuvent mener à une « surproduction » ou à la désillusion de personnes voulant s'engager dans cette formation).

Des réalisations du CPRDFP : l'offre de formation professionnelle définie plus collectivement (Fiche action 6-2¹⁹)

¹⁸ Sources : Dares

Une démarche au long cours s'est mise en place entre les autorités académiques, depuis 2012²⁰, pour mieux appréhender et coordonner les ouvertures de formation. Aujourd'hui il y a calage entre les calendriers concernant l'appel à projets sur la carte apprentissage et les remontées des nouveaux projets en formation initiale scolaire (EN). Les décisions d'ouverture des sections d'apprentissage par la Région ont été avancées de deux mois (décision en Commission Permanente de novembre n-1 pour rentrée en année n après consultation des Branches professionnelles et des autorités académiques). Il est apparu que c'était le temps nécessaire pour l'information auprès des familles (dès Février), ainsi que pour les habilitations pédagogiques des établissements de formation.

Cependant davantage de coordination est encore attendue en amont entre les autorités académiques et la Région sur les cartes de formation (en l'attente du nouvel acte de décentralisation le statu quo avait été préservé « faute de mieux »).

Enfin, la prochaine étape est d'également opérer un calage et une coordination entre les cartes de formations initiales et continues (PRF). En effet, il est apparu lors de plusieurs rentrées que des centres de formation fassent des doubles projets d'ouverture de formation (en apprentissage et en formation continue par exemple) et que les décisions de la Région n'étaient pas forcément cohérentes : refus d'ouverture pour l'apprentissage mais autorisation pour la formation continue, alors même que le motif de refus était lié aux potentialités d'emploi insuffisantes. Une meilleure coordination est donc attendue.

DES PISTES DE REFLEXION

- Poursuivre la coopération entre les financeurs de la formation pour une meilleure cohérence des financements et une simplification des procédures (Région Poitou-Charentes, Pôle Emploi, AGEFIPH et OPCA).
- Mettre en place une coordination des financeurs. Voir quelles seront les attributions et l'ambition du bureau du CREFOP.
- Réaliser un état des lieux et harmoniser la prise en charge des frais annexes de formation (mobilité, restauration, hébergement) et identifier les éventuelles « zones blanches ». Si besoin, des expérimentations pourraient être engagées entre financeurs pour apporter des solutions.
- Présenter des éléments de bilan régionaux sur l'utilisation du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSSP) : quels dispositifs ont été financés ? quelles actions précises ?...

¹⁹ Fiche 6-2 « Concertation sur l'élaboration de la carte des formations professionnelles » cf. annexe.

²⁰ Expérimentation d'une instruction commune des orientations prioritaires pour les cartes des formations entre le Rectorat, la Région, la Draaf, la DRJSCS et la DRAC qui a eu lieu pour préparer le CAEN de juin 2013, et qui a donné une grande satisfaction aux parties prenantes en plus de définir une ligne claire et commune de priorités.

ELEMENTS DE CONCLUSION

L'évaluation du CPRDFP sous l'angle de la formation des demandeurs d'emploi constitue une contribution à l'évaluation globale du CPRDFP, une contribution à l'évaluation coordonnée au niveau national pilotée par le CNFPTLV, mais il est également un temps de prise de recul pour les acteurs régionaux. Cette évaluation a été réalisée de février à juin 2014 et s'est principalement appuyée sur des entretiens et groupes de travail d'acteurs.

Elle met en avant le regard des acteurs sur le CPRDFP et des pistes de proposition d'évolution. Celles-ci constituent une base de travail pour une réflexion entre les partenaires du CPRDFP pour poursuivre le travail engagé, dans la perspective de la prochaine génération de contractualisation : les CPRDFOP.

Au regard des 3 questions évaluatives posées, le CPRDFP n'a pas réellement été initiateur de nouvelles actions mais a participé à consolider les partenariats et à relancer des dynamiques d'échange et de travail partenariaux, appréciés des acteurs rencontrés. Il rassemble les actions des partenaires de la formation professionnelle autour de préoccupations communes, apporte une lisibilité et un cadre commun contractuel. Les actions menées vont dans le sens d'une meilleure réponse aux problématiques de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi même si des évolutions sont souhaitées par les acteurs rencontrés.

Un renforcement de la coopération entre financeurs Région, Pôle Emploi, OPCA, AGEFIPH

Elle favorise et apporte une simplification, une meilleure lisibilité et une plus grande efficacité de l'action publique. L'ensemble des acteurs cherche à construire des coopérations plus soutenue pour trouver des synergies.

Dans le cadre de la loi du 5 mars 2014, cette dynamique initiée par les partenaires est en phase avec les évolutions à court terme du champ de la formation professionnelle.

Une demande de circulation des informations et de meilleure visibilité de l'offre

Les temps d'échanges, qu'ils concernent l'identification de besoins, les réponses collectives à apporter, la simplification de dispositifs ou le financement sont des éléments plébiscités par les acteurs qui souhaitent être en mesure de répondre aux cas concrets de demandeurs d'emploi ou d'entreprises avec une réponse collective coordonnée. Les acteurs lors de l'évaluation ont mis en avant l'enjeu de poursuivre et renforcer le partenariat engagé.

Le CPRDFP, entre plateforme de coordination et politique publique

En dernière analyse, il est difficile de voir dans la mise en œuvre du CPRDFP, en Poitou-Charentes une politique publique en tant que telle. La démarche semble se positionner quelque part entre réseau d'acteurs qui coordonnent des actions parfois disparates sur le territoire, et réelle politique publique d'impulsion d'actions nouvelles.

Il s'agissait du premier exercice de contractualisation large, après le PRDF qui était un document rédigé par la Région seule. Dans l'optique de la prochaine contractualisation (le CPRDFOP), un des enjeux pourrait être de se saisir des opportunités plus engageantes entre les parties. Le manque d'animation et de pilotage, aussi bien dans la mise en œuvre que dans le suivi des actions, fut également pointé comme une piste d'amélioration. L'enjeu de remise en place d'une conférence des financeurs peut être un pas vers davantage d'engagement de la part des signataires.

Un enjeu de réflexion en amont pour le prochain CPRDFOP

L'enjeu sera de définir ce que les acteurs souhaitent faire du CPRDFOP dans le cadre de la loi :

- un outil institutionnel de mise en œuvre de politiques ?
- un document cadre référence ?
- un outil de pilotage de projets et d'actions ? ...

Ce temps de travail en amont sera primordial et de lui dépendra la méthode d'élaboration du CPRDFOP à arrêter, les moyens à mettre en œuvre et les modalités de suivi à envisager en cohérence avec ces objectifs.

Quelle valeur ajoutée du CPRDFP ?

On peut se demander quelle valeur ajoutée a eu le CPRDFP (pour la coopération, les actions, la circulation de l'information) dans une région où le CCREFP fonctionnait déjà bien contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres régions où le CPRDFP a été, d'une certaine manière, constitutif du CCREFP. Une des interrogations les plus exprimées par les acteurs interrogés pendant la phase d'évaluation a en effet été : « Au fond, si le CPRDFP n'existait pas, n'aurait-on pas fait exactement la même chose ? ».

Ces interrogations méritent d'être contextualisées : en Poitou-Charentes, le CCREFP est, depuis sa création, un comité actif, comportant plusieurs commissions au sein desquelles le partenariat fonctionne, le dialogue est installé, et une culture commune se construit entre acteurs de différents horizons (qu'il s'agisse de collectivités, de l'Etat, de partenaires sociaux...). Ainsi par exemple la commission Evaluation (porteuse du présent travail d'évaluation du CPRDFP) a pour habitude de réserver, lors de ses rencontres, un temps dédié à la communication de résultats d'études portant sur la formation professionnelle et l'emploi, ou encore de fréquents points d'étape sur les dossiers en cours au sein des différentes institutions représentées autour de la table. Les travaux du CCREFP sont également étroitement liés à ceux de la Copire, ou à ceux du Ceser.

Ainsi la démarche de mise en place du protocole d'accord entre Pôle Emploi et la Région sur la coordination des achats de formation ne date pas du CPRDFP, mais a été amorcée avant son écriture et formalisée en parallèle des travaux de mise en œuvre du contrat de plan. De même, le rapprochement entre autorités académiques sur la coordination des procédures d'élaboration des cartes des formations émane de débats et discussions au sein du CCREFP, où ces acteurs sont réunis et échangent sur leurs problématiques communes, avant d'être intégré au CPRDFP.

Le CPRDFP n'a pas créé de nouvelles actions, mais est la synthèse de consensus esquissé durant les réunions du CCREFP ou de ses commissions, et formalisé lors des séminaires pour la définition des orientations stratégiques et des approches par Groupe Formation Emploi. Il a été un cadre d'assemblage des actions conduites par les acteurs donnant une cohérence et une lisibilité d'ensemble des interventions de chacun en facilitant le partenariat.

Il est probable que d'autres régions, dans lesquelles le CCREFP fonctionnait de manière plus « erratique » avant l'élaboration du CPRDFP, ont eu davantage de mal à faire émerger un discours commun aux acteurs constitutifs du CCREFP. On peut se demander si dans ce cas, la démarche n'a pas été inverse à celle de la Région Poitou-Charentes, à savoir que le document-cadre qu'il fallait formaliser a été un des moteurs du CCREFP. Il s'agit là d'une question, évaluative par certains côtés, qui ne saurait être résolue que par l'analyse comparée des évaluations régionales, dans le cadre de l'expérimentation pilotée par le CNFPTLV, et dans laquelle ce rapport s'inscrit.

ANNEXES

Etat des lieux de la demande d'emploi et de la formation des demandeurs d'emploi en Poitou-Charentes

Fiches actions de la convention d'application 2012-2013 du CPRDFP

- Fiche 1-1 : Identification des flux de diplômés et rapprochement avec les besoins en compétence
- Fiche 1-2 : Améliorer la collecte de données sexuées, mais également repérer les éléments statistiques qui permettent d'identifier l'absence de discrimination sous toutes ses formes
- Fiche 1-3: Expertise territoriale de la relation emploi-formation et construction de la réponse
- Fiche 6-1 : Construire avec les Départements les conditions de collaboration et de cohérence entre les dispositifs conduits
- Fiche 6-2 : Concertation sur l'élaboration de la carte des formations professionnelles
- Fiche 6-3 : Commande concertée dans l'achat de formation professionnelle continue Région - Pôle Emploi - OPCA

Liste des entretiens qualitatifs réalisés

Liste des groupes de travail réunis

Exemple de « fiche type » transmise aux membres de chaque groupe de travail

Tableaux de synthèse des mesures :

- Programmes de qualification et d'adaptation à l'emploi
- Aides individuelles et promotion sociale

Lexique

ANNEXE 1 : ETAT DES LIEUX DE LA DEMANDE D'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN POITOU-CHARENTES

Le CPRDFP a été signé et mis en application dans un contexte particulier : une forte hausse du chômage, continue depuis le premier trimestre 2011 et jusqu'au troisième trimestre 2013, où le nombre de chômeurs en France²¹ a commencé à diminuer légèrement. C'est donc dans un contexte de forte prévalence du chômage, de hausse continue des entrées de demandeurs d'emploi à Pôle Emploi, et de crise du marché du travail que les actions du CPRDFP ont eu à se mettre en œuvre.

Le CPRDFP a cependant, comme cela a été observé précédemment, la particularité de ne pas avoir été pensé « par publics » mais bien de manière transversale aux statuts des individus. Ainsi, même si certaines actions portent préférentiellement sur un certain type de publics plutôt que sur un autre (par exemple, les actions ayant trait à l'élaboration de la carte des formations professionnelles dans le secondaire, qui s'adresse aux acteurs de la formation dans les lycées ou les CFA), il est difficile de retrouver a posteriori des actions-types ciblant les demandeurs d'emploi en particulier.

Une autre donnée contextuelle, plus qualitative celle-là, mérite d'être abordée ici ; c'est l'émergence, depuis les crises de 2008-2009 et la hausse massive du chômage en France, de la « réponse formation » comme une des solutions au non-emploi parmi les plus souvent mises en avant. Plusieurs raisons peuvent être avancées à cela :

- Tout d'abord, la France connaît un certain « retard » par rapport à ses voisins européens quant à la formation des demandeurs d'emploi. On estime que chaque année ce sont environ 20 % des demandeurs d'emploi qui bénéficient d'une formation professionnelle en France. Ce chiffre est souvent interprété comme trop faible au regard du besoin de formation des personnes qui forment les plus gros contingents de nouveaux entrants à Pôle Emploi : les personnes les moins qualifiées, ou bien dont les compétences professionnelles peuvent être considérées comme « obsolètes » ou trop monovalentes.
- Ensuite, utiliser une période de non-emploi vue comme temporaire pour développer des connaissances et compétences, ou bien en acquérir de nouvelles afin de préparer un retour à l'emploi en étant « mieux armé » que lorsqu'on l'a quitté, fait partie d'un mouvement global de la société pour laquelle le chômage, bien qu'étant une privation d'emploi, n'est pas une privation d'activité au sens large du terme et doit être mis à profit pour s'assurer un retour le plus rapide possible en emploi.

Dans ce contexte social, économique et politique, la formation des demandeurs d'emploi est ainsi vue comme une arme essentielle dans la lutte contre le chômage et pour le retour à l'emploi. Elle est parfois même un peu rapidement cataloguée comme « LA » solution idéale pour toutes les situations individuelles de chômeurs, qui n'ont pourtant pas tous les mêmes besoins, les mêmes niveaux de qualification... Plutôt que de présenter la formation professionnelle comme une solution-miracle au problème du chômage, ce que l'on peut reconnaître, c'est sa place de choix parmi un panel d'autres actions d'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur parcours professionnel, dont le chômage n'est qu'un épisode.

Nous reviendrons brièvement ici sur ce contexte de hausse du chômage qui imprime sa marque sur les politiques de l'emploi de ces dernières années, en commençant par présenter quelques données chiffrées sur l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi en Poitou-Charentes sur la période 2010-2013, puis en présentant quelques données de cadrage sur la formation des demandeurs d'emploi dans la région. Cette partie statistique, volontairement réduite à une dimension synthétique, est complétée dans la suite du texte par des éclairages sur les problématiques abordées dans les parties suivantes. Ainsi des encadrés thématiques, ainsi que des indicateurs de réalisation des actions du CPRDFP liées aux problématiques traitées sont proposés au lecteur désireux d'approfondir et de recontextualiser les éléments de discours présentés dans les parties IV, V et VI.

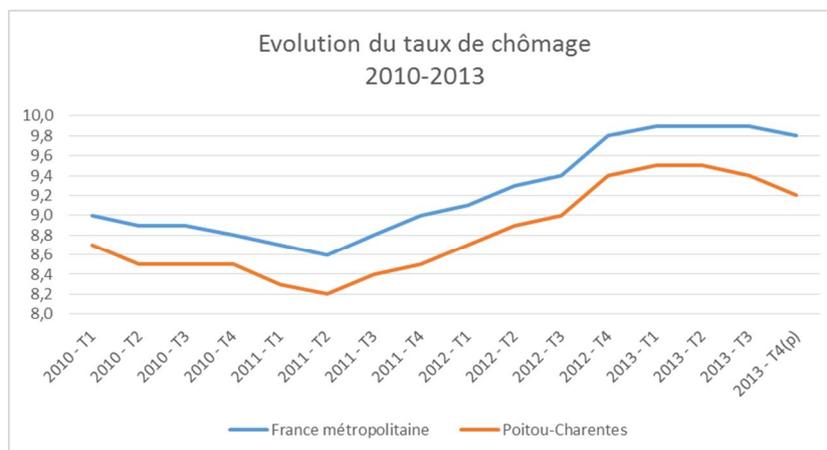
Une hausse du chômage continue depuis 2011, notamment pour les jeunes, les senior, et les publics déjà éloignés de l'emploi

Déjà haut en 2010, avec un taux de 9 %, le chômage en France métropolitaine a augmenté de façon quasi continue sur toute la période 2010-2013, atteignant au 31 décembre de cette dernière année un taux de 9,8 %. Sur les 16 trimestres qui composent la période 2010-2013, la France n'a connu que 5 trimestre de baisse du taux de chômage, la plupart d'entre eux consécutifs durant l'année 2010. A partir du premier trimestre 2011 et jusqu'au troisième trimestre 2013, le chômage n'a cessé d'augmenter en France.

En Poitou-Charentes, la courbe du chômage a eu tendance, ces dernières années, à suivre celle de la France métropolitaine même si le taux de chômage est toujours resté en deçà de la moyenne nationale. On observe cependant que lors des épisodes de hausse du chômage au niveau national, la courbe picto-charentaise décrit une ascension moindre que celle de la France métropolitaine. De même, lors des deux épisodes de baisse du taux de chômage (en 2010 et lors du dernier trimestre 2013), la courbe picto-charentaise fléchit plus rapidement que la courbe nationale. Mieux, en Poitou-Charentes le taux de chômage a anticipé la baisse nationale, en entamant sa diminution un trimestre plus tôt.

Ainsi le taux de chômage en Poitou-Charentes, qui s'établissait à 8,7 % au premier trimestre 2010, atteignait 9,2 % au 31 décembre 2013, ce qui en comparaison du taux national représente une différence de -0,3 point en début de période, et de -0,6 en fin de période.

²¹ Au sens du BIT.

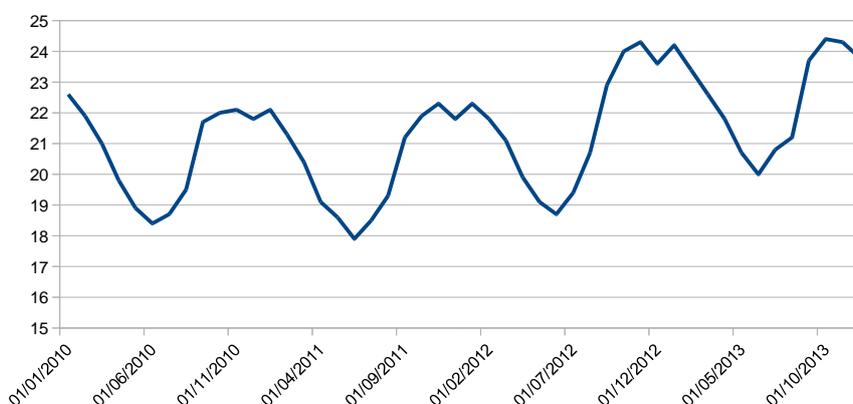


Tous les publics ne sont pas égaux face à cette montée du chômage : certaines personnes, au premier chef desquelles les seniors ou les demandeurs d'emploi de longue durée, ont davantage été touchés par ce second mouvement de contraction forte du marché du travail que l'on a vu poindre à partir de janvier 2011. Les jeunes ont également été touchés par ce contexte difficile, quoique différemment, comme nous le verrons.

Sur la période 2010-2013, on observe une augmentation très forte du chômage des seniors et du chômage de longue durée. Le chômage des moins de 25 ans, lui, est en hausse sur la période pour les catégories A, B, C (+ 5 % en région) mais en baisse pour la catégorie A considérée seule (- 5 %). De même, le chômage des jeunes de moins de 25 ans est ancré dans une forme cyclique, voire même « oscilloscopique », et ce de manière générale, c'est-à-dire quel que soit le niveau territorial ou la période temporelle que l'on observe. Typiquement, il adopte la forme suivante :

Nombre de chômeurs de moins de 25 ans (A,B,C, en milliers)

Poitou-Charentes, évolution 2010-2013



Le taux de chômage des jeunes connaît un jeu de hausse durant le second semestre de l'année (de juillet à septembre très fortement, puis plus modérément en octobre et novembre), pour revenir à la baisse durant le 1^{er} semestre suivant. En moyenne en Poitou-Charentes, cela donne :

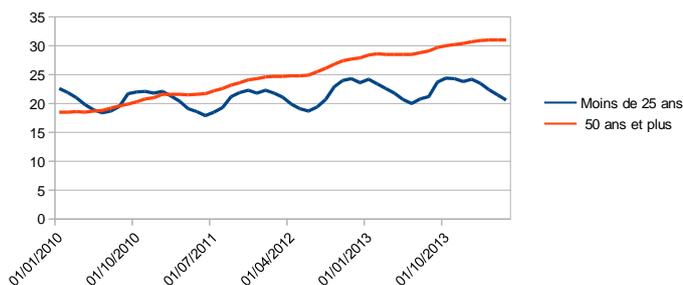
- De juillet à septembre une hausse de 1,2 % par mois
- D'octobre à novembre une hausse de 0,4 % par mois.

Le chômage des seniors, lui, suit plutôt les courbes du chômage global et l'on n'observe pas d'évolution aussi régulièrement cyclique que dans le cas des jeunes, davantage sous l'influence des effets saisonniers (jobs d'été, pendant la saison des vacances hivernales, sorties de formation qui engendrent des arrivées plus massives de jeunes sur le marché de l'emploi...)

Alors que, début 2010, les jeunes étaient encore plus nombreux à être au chômage que les 50 ans et plus, au printemps 2010 les deux courbes se rejoignent ; à l'été, au vu de la constitution cyclique du chômage des jeunes, ceux-ci redeviennent plus nombreux mais reviennent à une décroissance « naturelle » dès décembre, alors que la courbe du chômage des seniors semble inexorablement attirée vers le haut. A partir de janvier 2011 le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans et plus dépasse, sans être rejoint depuis, celui des moins de 25 ans.

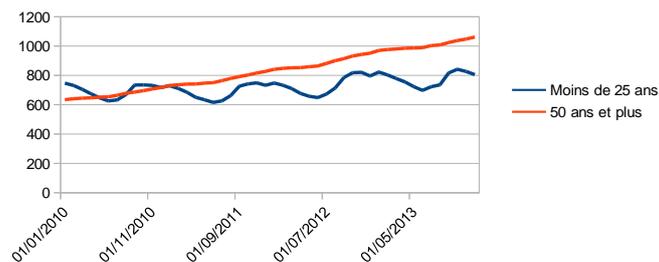
Nombre de chômeurs (jeunes et senior, cat. A,B,C, en milliers)

Poitou-Charentes, évolution 2010-2013



Nombre de chômeurs (jeunes, senior, cat. A,B,C, en milliers)

France métropolitaine, évolution 2010-2013



Entre 2010 et 2013, le nombre de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus a ainsi augmenté de 61 % dans la catégorie A, et de 64,3 % dans les catégories A, B, C considérées ensemble. Cette évolution est conforme à celle observée à l'échelon national, voire légèrement en deçà (67,2 % de senior chômeurs dans les deux ensembles de catégories au niveau national).

De même, la demande d'emploi de longue durée a littéralement explosé : + 48,3 % en région entre 2010 et 2013, + 56,8 % au national. Les demandeurs d'emploi de longue durée représentaient 35 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi de Poitou-Charentes (A, B, C) en janvier 2010 ; leur part atteignait 42,3 % en décembre 2013, et même 43,2 % en mai 2014.

En région, le phénomène est un peu plus important qu'au niveau national : même si le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a augmenté moins fortement, leur part dans l'ensemble de la demande d'emploi y est plus élevée. Ainsi en France métropolitaine le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée a augmenté de près de 57 % entre janvier 2010 et décembre 2013, ceux-ci représentaient 33,3 % de la demande d'emploi nationale en janvier 2010, 41,7 % en décembre 2013, et 42,9 % en mai 2014, soit une représentation légèrement moindre qu'à l'échelle de la région Poitou-Charentes.

Evolution des taux de chômage des différentes catégories de demandeurs d'emploi, selon leur âge, en France et en Poitou-Charentes

Evolution 2010-2013	Poitou-Charentes	France métropolitaine
Catégorie ABC	21,8%	25,3%
<i>ABC moins de 25 ans</i>	5,3%	7,8%
<i>ABC 50 ans et plus</i>	64,3%	67,2%
Catégorie A	13,5%	19,5%
<i>A moins de 25 ans</i>	-5,6%	0,1%
<i>A 50 ans et plus</i>	61,0%	67,2%
D.E. Longue Durée	48,3%	56,8%

En Poitou-Charentes, des territoires inégaux face au chômage

C'est en Deux-Sèvres, par exemple, que la demande d'emploi de longue durée a le plus fortement augmenté (+ 59,1 % en trois ans), suivie par la Charente-Maritime (+ 50,4 %), la Charente (+ 47,2 %) et la Vienne (+ 38,2 %).

La Vienne fait figure de département le plus dynamique (ou le plus résistant à la crise, c'est selon), grâce notamment aux fonctions métropolitaines que concentre son chef-lieu Poitiers. Par exemple, alors que le chômage (cat. A) des moins de 25 ans a augmenté de 3,2 points en Charente sur la période, en Vienne il a diminué de 13,2 points. Il est à noter qu'il ne s'agit pas du seul département à connaître une diminution sur cet indicateur, puisque la Charente-Maritime est à - 6,3 points et les Deux-Sèvres à -3,6 points. En ce qui concerne le chômage des jeunes dans les trois premières catégories (A, B, C), il a connu une hausse de 5 points au niveau régional entre 2010 et 2013 : aucun département n'a connu de diminution mais la Vienne affiche une stabilité (+ 0,0 %)²².

La Charente semble alors être le département le plus en difficulté face au chômage et à la crise qui touche durement et durablement de nombreux territoires : la plupart des indicateurs y sont « au rouge », c'est-à-dire au-dessus des moyennes régionales et nationales.

²² Cela ne signifie pas que le territoire n'a pas connu de hausse durant la période, mais bien que le nombre de demandeurs d'emploi est ici le même aux deux dates de contrôle.

Evolution des taux de chômage des différentes catégories de demandeurs d'emploi, selon leur âge, en France, en Poitou-Charentes et dans les départements de Poitou-Charentes

Evolution 2010-2013	Charente	Charente-Maritime	Deux-Sèvres	Vienne	Poitou-Charentes	France métropolitaine
Catégorie ABC	25,1%	22,5%	24,1%	16,0%	21,8%	25,3%
<i>ABC moins de 25 ans</i>	8,9%	4,8%	7,0%	0,0%	5,3%	7,8%
<i>ABC 50 ans et plus</i>	68,4%	65,3%	64,7%	60,5%	64,3%	67,2%
Catégorie A	21,5%	14,0%	12,7%	6,0%	13,5%	19,5%
<i>A moins de 25 ans</i>	3,2%	-6,3%	-3,6%	-13,2%	-5,6%	0,1%
<i>A 50 ans et plus</i>	65,4%	62,7%	59,1%	58,3%	61,0%	67,2%
D.E. Longue Durée	47,2%	50,4%	59,1%	38,2%	48,3%	56,8%

Parallèlement, on observe un décalage entre l'offre et la demande d'emploi²³ (avec une exception en Deux-Sèvres) – rappelons que l'offre d'emploi signifie ici uniquement les offres déposées à Pôle Emploi, qu'elles soient d'une durée inférieure ou supérieure à 6 mois, en CDD, en CDI comme en interim.

Les dépôts d'offres d'emploi à Pôle Emploi suivent elles aussi un modèle cyclique, avec des pics observés sur une période courant entre la fin mars et la fin juillet. D'année en année, le volume d'offres déposées s'amenuise :

- 86 200 en 2010
- 90 800 en 2011
- 80 000 en 2012
- 72 300 en 2013

Ces offres, au niveau départemental, se répartissent inégalement. Chaque année en moyenne la Vienne « accapare » entre 25 % et 27 % des offres, et la Charente-Maritime entre 34 % et 36 %.

Et, lorsque l'on compare les offres aux entrées à Pôle Emploi de nouveaux chômeurs, on s'aperçoit que l'offre ne peut absorber à elle seule la demande nouvellement créée (hormis un cas isolé en Deux-Sèvres, entre 2010 et 2012, où le nombre d'offres a été supérieur au nombre de nouveaux entrants à Pôle Emploi – décalage essentiellement dû à la prévalence des offres dans le secteur agricole, gourmand en main d'œuvre saisonnière). En effet rien qu'au niveau régional, en 2010 on a compté 149 400 nouveaux demandeurs d'emploi (en flux, c'est-à-dire des nouveaux entrants) pour 86 200 offres ; cet écart est allé en augmentant les années suivantes, atteignant 150 800 entrées en 2013 pour 72 300 offres déposées.

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi : une évolution en dents de scie

La forte hausse du chômage, et notamment du chômage de longue durée, s'est-elle accompagnée parallèlement d'une hausse des entrées en formation des demandeurs d'emploi ? La formation est en effet considérée comme une solution particulièrement adaptée pour ce public éloigné de l'emploi, sans préjuger des difficultés que certains peuvent éprouver face à la formation, monde qu'ils ont parfois quitté il y a bien longtemps.

La littérature sur le sujet nous montre depuis des années qu'il y a un décalage entre les publics qui, selon les indicateurs, présenteraient des besoins en formation pour accroître leur employabilité ou sécuriser leur position en emploi, et les publics qui bénéficient effectivement d'une formation professionnelle continue. Cela est particulièrement vrai en ce qui concerne la formation des salariés ; la situation est un peu moins déséquilibrée en ce qui concerne la formation des demandeurs d'emploi.

En volume, et selon les statistiques combinées des différents acteurs publics intervenant dans le champ de la formation professionnelle²⁴, environ 18 000 demandeurs d'emploi entrent en formation en Poitou-Charentes chaque année (tous types de formation donnant droit à une prise en charge des coûts pédagogiques de formation ou à une rémunération).

Bien entendu ces chiffres sont variables selon les années.

Nombre de demandeurs d'emplois entrés en formation entre 2010 et 2012, et évolution,

²³ Il est ici question d'un décalage uniquement quantitatif, entre le nombre d'offres d'emplois déposées et le nombre de nouveaux entrants chaque mois à Pôle Emploi, sans préjuger de l'appariement entre l'offre et la demande, à savoir le volet qualitatif – les demandeurs d'emploi ont-ils le profil pour occuper les postes offerts sur la période ?

²⁴ Chiffres compilés chaque année par la Dares

en Poitou-Charentes et en France

Nombre de DE entrés en formation ²⁵	Poitou-Charentes	France
2010	20 421	682 963
2011	17 228	647 834
2012	17 857	687 781
<i>Evolution</i>		
2009-2010	20,8%	18,5%
2010-2011	-15,6%	-5,1%
2011-2012	3,7%	6,2%

L'année 2011 a été celle d'une réduction assez forte du nombre d'entrée en formation de demandeurs d'emploi en France, et plus encore en Poitou-Charentes. Lorsque au niveau national ce nombre chutait de 5 % par rapport à l'année précédente, en région il chutait de 15,6 %. On remarque que d'un point de vue global l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation en Poitou-Charentes connaît les mêmes variations qu'au niveau national, avec une forte hausse en 2010 par rapport à 2009, une baisse l'année précédente et une hausse plus mesurée en 2012. Cependant ces variations semblent relativement exacerbées en Poitou-Charentes, où en 2010 l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation avait augmenté de près de 21 % par rapport à l'année 2009, quand en France elle était en moyenne de 18,5 %. La baisse l'année suivante est proportionnellement encore plus grande ; enfin, quand un rebond de 6 % se produit en France en 2012, la région Poitou-Charentes suit le même mouvement mais avec une hausse moindre, de 3,7 %.

Ainsi l'année de mise en place du CPRDFP en région Poitou-Charentes a également été celle d'un repli assez fort du nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation, alors que l'on a vu lors du point précédent que la hausse du chômage avait elle aussi été très forte. Comment l'expliquer ?

On ne peut pas voir dans cette diminution un effet direct de la mise en œuvre du CPRDFP : en effet, bien qu'il couvre la période 2011-2015, le CPRDFP de la région Poitou-Charentes a été signé par l'ensemble des partenaires engagés en février 2012 ; il n'a ainsi pas pu avoir d'impact alors qu'il n'était pas officiellement entériné par les autorités académiques et les différents pouvoirs publics, si ce n'est une position éventuelle d'attentisme de la part des différents acteurs au vu du retard pris pour sa mise en place – hypothèse qui paraît plutôt peu probable, au vu de la diminution importante du nombre d'entrées en formation.

C'est du côté des politiques structurelles de formation professionnelle des adultes, notamment celles mises en place par le Conseil Régional, qu'il faut se pencher, puisque c'est dans les programmes financés par la Région que la chute du nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation est la plus importante. Il se trouve que des contraintes externes pèsent également sur ces politiques, notamment des contraintes réglementaires et financières, ainsi que l'environnement socio-économique (grands chantiers à venir ou au contraire réduction globale de l'activité des entreprises sur un territoire...) L'enquête Dares, telle que renseignée par la région Poitou-Charentes en 2012²⁶, rapporte que le niveau de financement des formations pour demandeurs d'emploi a lui aussi diminué en 2011 par rapport à 2010, notamment du fait d'un retard lié à un contrôle de compensation du SPRF, et du fait qu'il n'y a pas eu de crédits mandatés pour le grand chantier de la LGV Sud Europe Atlantique, ce qui laisse pointer une différence dans les crédits mandatés pour la formation des demandeurs d'emploi de l'ordre de - 6 % par rapport à l'année précédente.

Par la suite, le nombre d'entrées en formation a légèrement augmenté l'année suivante (+ 3,7 %), de même qu'au niveau national. Cette petite augmentation ne semble pas être vouée à durer puisqu'en 2013, selon des chiffres partiels de la Région et de Pôle Emploi, on pourrait assister à un nouveau repli : en effet le nombre de parcours de formation pour les demandeurs d'emploi financés par la Région aurait diminué de 31 % entre 2012 et 2013, et ceux financés par Pôle Emploi de 1 %.

Les contraintes administratives (notamment de contrôle financier et de gestion) et financières semblent avoir pesé pour beaucoup dans les fluctuations du nombre d'entrées, et leurs chutes parfois très fortes, ainsi que la chute des financements afférents.

Les stagiaires engagés dans une démarche de qualification passent davantage de temps en formation

Globalement, si le nombre de parcours financé a diminué ces dernières années (et malgré le léger rebond observé en 2012), on a vu s'opérer un recentrage des financements sur les parcours longs et qualifiants. En effet la durée moyenne d'un stage de formation est passé de 379 heures par stagiaire en moyenne en 2010, à 480 heures en 2013. Ce recentrage accompagne le mouvement de répartition des différents types de parcours de formation entre Pôle Emploi et le Conseil Régional, selon les principes du protocole d'accord signé par les deux acteurs et mis en place à partir de 2012/2013.

Durée moyenne d'un stage de formation de demandeur d'emploi, en heures, par année et financeur

	2010	2011	2012	2013
Pôle Emploi	460.5 H	358 H	284 H	353 H
Région	297 H	379 H	362 H	607 H

²⁵ Sources : « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi » 2009, 2010, 2011, 2012, Dares.

²⁶ Portant sur des données concernant l'année 2011

L'orientation de la Région en matière de promotion de la formation qualifiante s'observe tout au long de la période, atteignant son paroxysme en 2013 où, du fait des publics accueillis et de la politique liée au SPRF notamment, la durée moyenne d'une formation pour demandeur d'emploi est de 607 heures, la plus longue durée jamais observée en Poitou-Charentes. Du côté de Pôle Emploi, on observe une diminution relativement régulière, même si en 2013 les parcours de formation se sont eux aussi allongés, atteignant 353 heures en moyenne par stagiaire (tous types de formations confondus). L'engouement observé ces deux dernières années pour les dispositifs de POE (individuelle comme collective), qui ne peut dépasser 400 heures, joue certainement un rôle important dans la diminution de la durée des parcours de formation, en plus des conséquences du protocole d'accord Pôle Emploi-Région.

L'accès à la formation des demandeurs d'emploi les plus en difficulté

Si les tendances « naturelles » (habitude/appétence à la formation, besoins d'adaptation, évolution plus ou moins rapide des outils de travail dans tel ou tel secteur...) semblent aboutir à ce que ce soient les personnes les moins éloignées de l'emploi, voire parfois les personnes déjà bien formées, qui accèdent à la formation, la mise en place de politiques publiques de formation par les pouvoirs publics ou certaines agences tend à rechercher des publics davantage en difficulté pour les amener vers la qualification, notamment dans une optique de sécurisation du parcours de la personne et de formation tout au long de la vie.

Ainsi on voit en Poitou-Charentes le poids de la politique de formation pour les demandeurs d'emploi à bas niveau de qualification ou sans aucune qualification : le SPRF (Service Public Régional d'Information), outil du PRF (Programme Régional de Formation) destiné aux publics les plus fragiles ou éloignés du marché du travail, propose essentiellement des formations de niveau V (CAP-BEP, titres professionnels...), vues comme certifications de premier niveau voire d'insertion.

L'accès des demandeurs d'emploi à la formation est ainsi, en Poitou-Charentes, supérieur à la moyenne nationale pour toutes les années de la période observée²⁷, excepté 2012 où elle a diminué en région, et augmenté en France. La région semble ici rattrapée par la crise que traverse le marché du travail : c'est en 2012 en effet que l'évolution du chômage a été la plus forte en région (+ 7,1 % de demandeurs d'emploi en fin de mois entre le 31 janvier et le 31 décembre, ce qui représente 8 600 demandeurs d'emploi supplémentaires). Même si l'effort de formation a été plus grand que l'année précédente, il n'a pas suffi à absorber le flux entrant de demandeurs d'emploi, et le taux d'accès a en conséquence chuté²⁸.

Taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi en France et en Poitou-Charentes

Année	France (y compris Dom)	Poitou-Charentes
2012	25.4 %	23.9 %
2011	20.3 %	25 %
2010	21.5 %	30 %
2009	20.4 %	25 %

Ainsi en France métropolitaine, le taux d'accès a augmenté dans une proportion jamais atteinte au cours de l'année 2012 ; en revanche elle a légèrement diminué en Poitou-Charentes.

Les demandeurs d'emploi les moins qualifiés ont davantage accès à la formation

En moyenne, les demandeurs d'emploi entrés en formation étaient entre 80 % et 84 % à bénéficier d'une formation de niveau V (CAP-BEP, titre...) dans la région Poitou-Charentes.

L'effort de la Région en matière de prise en charge des formations pour les demandeurs d'emploi s'est concentré quasi exclusivement sur des personnes peu ou pas qualifiées : entre 84 % et 95 % des formations mises en place et financées par le Conseil Régional menaient à l'obtention d'un diplôme ou titre de niveau V. La politique de formation de Pôle Emploi, répondant moins à des enjeux de qualification et davantage à des enjeux de retour à l'emploi, privilégie ainsi moins les parcours longs et qualifiants. Dans le PRF du Conseil Régional, les places de formation de niveau V sont celles qui sont le plus nombreuses (voire même, le SPRF est exclusivement constitué de formations de niveau V) et également les plus longues.

On observe néanmoins que, si le nombre global de formations a diminué entre 2010 et 2011, la part des formations qualifiantes a, elle, augmenté, et surtout du fait des programmes de formation de la Région (au sein du PRF et du SPRF, la proportion de personnes visant une qualification de niveau V passe de 84 % à près de 90 %, alors que les formations financées par Pôle Emploi accueillent moins de ces publics sur la même période, 72 % en 2010 et 62 % en 2011).

On observe donc un recentrement de la formation sur les publics les moins qualifiés, recentrement qui se poursuit les années suivantes (93 % de formés au niveau V en 2012, 95 % en 2013 dans les formations financées par la Région). Un double mouvement semble à l'œuvre ici, de meilleure prise en compte des publics ayant le plus de besoins de formation dans un contexte de budgets restreints pour mettre en place ces formations, ainsi que de choix politique de privilégier les personnes les plus éloignées de la qualification et de l'emploi.

²⁷ La période observée est ici 2009-2012, la source étant la publication annuelle de la Dares « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi » paraissant en juillet.

²⁸ Par ailleurs, tous les demandeurs d'emploi ne sont pas en recherche ni en besoin de formation professionnelle ; la plupart d'entre eux se focalise sur le retour rapide à l'emploi.

Entrées en formation par année selon le niveau de la formation, en Poitou-Charentes²⁹

	Niv I et II	Niv III	Niv IV	Niv V
2010	37	287	1 267	6 795
%	0,40%	3,40%	15,10%	81,00%
2011	39	357	996	6 040
%	0,50%	4,80%	13,40%	81,30%
2012	218	308	623	7 313
%	2,60%	3,60%	7,40%	86,40%
2013	51	276	444	6 667
%	0.70 %	3.70 %	6.00 %	89.60 %

Le CPRDFP n'initie cependant pas ces mouvements, il les accompagne et vise à coordonner et mettre en cohérence les différents programmes qui interviennent sur la formation (des demandeurs d'emploi, mais aussi d'autres publics), dans cet esprit de priorité donnée aux personnes les moins qualifiées. En témoigne la priorité 1 de l'axe 5 du CPRDFP : « Améliorer l'accès à la qualification de niveau V pour tous, favoriser le développement de la VAE comme dispositif de reconnaissance de la qualification professionnelle ». Cette priorité est incluse dans l'axe 5, qui n'est pas traité dans la présente évaluation ; il s'agit cependant de la seule qui stipule explicitement la volonté de donner l'accès à tous à une qualification minimale et traduit la politique de la Région, en concertation avec ses partenaires, en ce sens.

Cette priorité 1 de l'axe 5 n'a eu de traduction que partielle, dans trois fiches-actions de la convention d'application 2012-2013, portant sur la Validation des Acquis de l'Expérience, sur la maîtrise des savoirs de base et le programme Compétences Clés. On ne peut pas retrouver dans le document de formalisation réelle de la volonté régionale d'amener tout un chacun à un niveau de qualification minima, à savoir le niveau V.

Dans les axes 1 et 6, concernés au premier chef par cette évaluation, on ne trouve pas trace d'actions spécifiques portant sur cette priorité.

Les jeunes demandeurs d'emploi, première cible des Régions

Ainsi que le remarque la Dares³⁰, « les jeunes accèdent près de 3 fois plus souvent à la formation que les senior ». Ainsi elle relève que « Les personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans bénéficient plus fréquemment d'une formation que leurs aînées : en 2012, 15,1 % ont débuté une formation, contre 8,6 % parmi celles âgées de 26 à 44 ans et 5,8 % de celles de 45 ans et plus. Les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes sont quant à eux similaires ».

En Poitou-Charentes, les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans sont ainsi particulièrement suivis par les différents services publics intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation :

Accès à la formation des jeunes demandeurs d'emploi en Poitou-Charentes entre 2010 et 2013

Année	Part des moins de 26 ans dans le total des DE entrés en formation	Part des DE de moins de 26 ans formés (nb formés / moyenne annuelle cat A)
2010	40,0%	44,5%
2011	30,3%	32,4%
2012	31,3%	34,4%
2013	30,8%	26,1%

Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans représentaient ainsi entre 30 % et 40 % du total des formés en Région, selon les années. On constate cependant que le « pic » avait été atteint en 2010 et que les chiffres n'ont jamais atteint à nouveau le très fort pourcentage (40 %) de cette année-là. En région, ainsi, on a formé jusqu'à près de la moitié des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans inscrits (44.5 % en 2010).

Cette très forte mobilisation (en lien avec le Pacte pour l'Emploi des jeunes, notamment) n'a plus eu d'équivalent en région depuis : les chiffres vont en déclinant, et ce ne sont plus qu'un quart des demandeurs d'emploi de moins de 26 ans qui suivent une formation en 2013. En moyenne en 2013, il y a 1 100 demandeurs d'emploi de moins de 26 ans de plus, chaque mois, que lors de l'année 2010, et le nombre global d'entrées en formation a diminué, alors même que le nombre de places (dans le SPRF par exemple) est lui resté constant. La problématique de l'appétence à la formation se pose alors ; elle sera abordée dans la partie IV.

Les demandeurs d'emploi senior, parents pauvres de la formation continue...mais dont le sort s'améliore

²⁹ Précaution de lecture : seules les formations menant à un niveau de qualification et financées par Pôle Emploi ou la Région sont recensées ici. Le nombre d'entrées en formations recensées dans ce tableau n'est donc pas égal au nombre total d'entrées en formation en région.

³⁰ « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2012 », Dares Analyses 2014-055, juillet 2014

Les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans sont bien moins nombreux à bénéficier d'une formation, lorsqu'on les compare à leurs benjamins. Le chômage des senior a pourtant explosé, dans des proportions qui n'ont rien à voir avec l'évolution, somme toute mesurée, du chômage des jeunes en Poitou-Charentes (+ 64 % d'augmentation du chômage des senior en 3 ans, contre + 5 % pour les jeunes sur la même période – et dans la catégorie A traitée isolément, le chômage des jeunes a reculé).

Accès à la formation des demandeurs d'emploi senior en Poitou-Charentes entre 2010 et 2013

Année	Part des plus de 50 ans dans le total des DE entrés en formation	Part des DE senior formés (nb formés / moyenne annuelle cat A)
2010	7,7%	9,4%
2011	10,8%	10,4%
2012	14,4%	13,0%
2013	12,1%	7,9%

Les demandeurs d'emploi senior sont ainsi plus de 3 fois moins souvent bénéficiaires d'un parcours de formation que les jeunes dans la même situation en 2013 ; l'écart se résorbe néanmoins, puisqu'en 2010, un demandeur d'emploi senior avait 4.7 fois moins de chance qu'un jeune dans la même situation d'entrer en formation. Il n'est nul doute que si l'année 2013 n'avait pas vu un assez spectaculaire coup de frein sur la formation des demandeurs d'emploi, le mouvement que l'on avait observé en 2011 et 2012, de forte augmentation de la part des demandeurs d'emploi senior entrant en formation au cours d'une année, aurait pu être poursuivi. Pour preuve : 13 % du total des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans avaient été formés en 2012, ce qui a été le pic d'un mouvement global de hausse d'année en année.

Cependant, on observe que les senior forment un assez fort contingent parmi les demandeurs d'emploi qui sont entrés en formation en 2013 : 12 % des entrées en formation de chômeurs concernaient une personne de plus de 50 ans, alors même que la part des formés dans le total des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans a, elle, diminué. La forte hausse du chômage dans la population des seniors est donc ici en cause, en plus du repli constaté de la formation au sens large chez les demandeurs d'emploi en 2013 en Poitou-Charentes. Le chômage des senior a effectivement augmenté 6 fois plus vite que celui des jeunes, et il y avait en 2013, en moyenne chaque mois, 6 600 chômeurs de plus de 50 ans de plus qu'en 2010.

Ainsi, si les plus âgés des chômeurs accèdent toujours moins à la formation que les autres publics, et notamment que les jeunes, on constate une évolution récente qu'est malheureusement venue contrecarrer la hausse spectaculaire du chômage des senior. Néanmoins on s'aperçoit, avec les données sur la part des senior dans le total des formés, que les acteurs de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi réservent une part globalement grandissante aux senior dans leurs programmes de formation. La raison principale serait ici la hausse du nombre de senior tombant en chômage, amenant quasi mécaniquement une hausse de leur représentation parmi les formés. On pourrait également citer le manque d'appétence, d'intérêt, voire d'habitude à la formation, chez des personnes ayant achevé leur parcours scolaire initial il y a longtemps.

La formation des demandeurs d'emploi de longue durée : toujours plus nombreux dans le contingent des chômeurs, mais aussi plus nombreux à entrer en formation

La seconde population à avoir vu son taux de chômage exploser est celle des chômeurs ayant passé une année ou plus sans aucune activité. La nouvelle donne semble la suivante : si l'on ne sort pas rapidement du chômage, grâce à des compétences monnayables sur le marché du travail ou une adaptation de ses compétences préalables, on y restera longtemps et il sera de plus en plus difficile d'en sortir. La hausse de la demande d'emploi de longue durée, on l'a vu, atteint quasiment 50 % en trois ans dans la région.

Cette augmentation du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée dans l'ensemble des chômeurs s'est accompagnée d'une forte hausse du nombre d'entrée en formation de ces mêmes demandeurs d'emploi de longue durée. En effet, sur la période 2010-2013, la part des demandeurs d'emploi de longue durée parmi l'ensemble des entrées en formation est passée de 6 % à 38 %, décuplant le nombre d'entrées pour cette catégorie de chômeurs (d'un peu plus de 400 en 2010, ils étaient 4 000 en 2013).

Accès à la formation des demandeurs d'emploi de longue durée en Poitou-Charentes entre 2010 et 2013

	Nb de DELD entrés en formation	% dans l'ensemble des entrées en formation
2010	6773	6,1%
2011	7314	22,8%
2012	9247	23,3%
2013	10744	37,7%

Cet effort constaté sur les demandeurs d'emploi de longue durée est à relier à au moins trois phénomènes : tout d'abord, leur proportion grandissante dans les contingents des chômeurs, qui mécaniquement pousse à une plus grande représentation de leur part dans les entrées en formation ; deuxièmement, l'effort national autant que régional sur la formation des demandeurs d'emploi, qui a mis l'accent sur

un meilleur accès à la formation pour les personnes privées d'emploi ; et dernièrement, l'attention toute particulière portée aux publics les plus éloignés de l'emploi, dont font partie les demandeurs d'emploi de longue durée, dans le programme régional de formation. A ce titre on peut observer des différences entre les programmes de formation du Conseil Régional et des autres opérateurs, parmi lesquels Pôle Emploi : le programme du Conseil Régional intégrait davantage de demandeurs d'emploi de longue durée, et ce dès le début de la période (17 % des chômeurs entrés en formation en 2010 étaient au chômage depuis plus d'un an dans le PRF, contre 1.4 % seulement pour Pôle Emploi). Néanmoins Pôle Emploi a pris la mesure de façon peut-être plus énergique puisque 20.4 % des entrées en formation, en 2013, étaient du fait de demandeurs d'emploi de longue durée, contre 65 % pour le PRF. La proportion de chômeurs de longue durée a ainsi plus fortement augmenté.

Les personnes en situation de handicap : le grand fossé

Enfin, parmi les publics les plus fragiles vis-à-vis du retour à l'emploi, on compte également les travailleurs en situation de handicap. Cette population est en effet celle qui, toutes choses égales par ailleurs, accède le moins à la formation, bien que le taux de chômage des personnes handicapées ait augmenté de 54 % entre 2010 et 2013, passant en région Poitou-Charentes de 9 000 demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapés en 2010, à près de 14 000 en 2013.

Accès à la formation des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DEBOETH) en Poitou-Charentes entre 2010 et 2013

Année	Part des DEBOETH dans le total des DE entrés en formation	Part des DEBOETH formés (nb formés / nb DE cat A,B,C)
2010	1,9%	3,1%
2011	4,1%	5,6%
2012	4,8%	5,8%
2013	5,6%	5,0%

On estime qu'en 2013, les divers programmes de formation présents en région (financés par le Conseil Régional et Pôle Emploi) ont accueilli 5 % des demandeurs d'emploi handicapés de la région. C'est une proportion plus grande qu'en 2010, mais qui reste encore en-deçà du taux moyen d'accès à la formation des demandeurs d'emploi (24 % en région, 25 % au niveau national), voire même en-deçà du taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi senior, dont on a vu qu'ils formaient la tranche d'âge la moins concernée.

Les programmes de formation s'ouvrent aux personnes handicapées, notamment sous l'impulsion du SPRF qui a fait de l'accessibilité (sous toutes ses formes) une pierre angulaire de ses méthodes pédagogiques, et qui demande une constante innovation aux organismes de formation participants en matière de prise en charge de tous les publics, y compris dans des groupes mixtes. Ainsi on a pu observer qu'en 2013, et ce même si le nombre de demandeurs d'emploi en formation avait baissé, le budget alloué à la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle de la région Poitou-Charentes avait sensiblement augmenté, et majoritairement du fait de l'accroissement du nombre de stagiaires rémunérés qui se trouvent en situation de handicap. On a donc un accroissement budgétaire, une diminution du nombre global de stagiaires de la formation professionnelle à l'échelle de la région, mais une meilleure prise en charge du public en situation de handicap.

Encore une fois, le CPRDFP ne semble pas être l'initiateur de cette meilleure prise en charge. Dans le document signé par la Région et l'Etat, il n'est que rarement fait mention des publics en situation de handicap (et pour cause, comme nous l'avons déjà montré, il n'est que rarement fait mention de publics spécifiques en raison de la vision transversale de la formation prônée par le CPRDFP de Poitou-Charentes). Il s'agit plutôt ici d'un changement de mode opératoire de l'AGEFIPH, qui oriente dorénavant les demandeurs d'emploi dont il avait la responsabilité en termes de formation vers les programmes de formation du Conseil Régional, au terme d'un accord entre les deux organisations.

Fiche 1-1 : Identification des flux de diplômés et rapprochement avec les besoins en compétence

Orientation stratégique 1 : Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales, et écologiques et renforcer les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et des qualifications

Priorité 1 : mobilisation des sources d'information

Constats :

Les données actuellement mobilisables ne permettent pas de connaître l'ensemble des flux de diplômés dans la région, notamment ceux qui relèvent de financements privés, ce qui rend difficiles les travaux de définition des besoins en formation.

Objectifs :

Disposer d'une information exhaustive sur les flux de diplômés dans la région (formation initiale y compris privée hors contrat et candidats libres, formation continue des entreprises, VAE...) par diplôme ou titre préparé en validation totale.

Les acteurs :

- ARFTLV mission OREF
- Région,
- les services de l'Etat
- l'ensemble des certificateurs
- branches professionnelles (observatoire de branches, OPCA, OPACIF),
- Pôle Emploi
- Enseignement supérieur (observatoires)
- Réseaux consulaires

Les actions :

1) Travail de repérage :

- repérage des flux de diplômés préparant un diplôme d'Etat ou une certification en différenciant les conditions d'accès : formation initiale, formation continue, candidats libres, VAE
- réunir l'ensemble des certificateurs afin d'identifier les évolutions à mettre place sur le recueil des données en VAE et compléter le tableau de bord réalisé par l'ARFTLV,
- repérage des flux de diplômés d'un titre professionnel, titre homologué ou en cours d'homologation, certificat de qualification paritaire (validation totale),
- repérer les insertions dans l'emploi des diplômés (en lien avec la fiche action « coordination des enquêtes d'insertion »). + Enquêtes à 30 mois des universités

2) Identification des écarts entre flux de qualifiés et besoins en recrutement

3) Définir des pistes d'action.

Points de vigilance :

Certaines sources sont difficilement mobilisables notamment celles issues de financements privés. Besoin d'homogénéiser les données : secteur, diplôme, niveau, identification des candidats

Les moyens :

ARFTLV mission OREF
Comité technique des fournisseurs de données

Calendrier : programme 2012

Les conventions d'application ou autres accords

Convention branche ou observatoire de branche, convention organismes régionaux de formation habilités

Indicateurs de résultats :

Mesure annuelle de la progression de l'exhaustivité des données (liste des données manquantes et des nouvelles données intégrées au système d'information de l'OREF)

Fiche 1-2 : Améliorer la collecte de données sexuées, mais également repérer les éléments statistiques qui permettent d'identifier l'absence de discrimination sous toutes ses formes

Orientation 1 : Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales, et écologiques ; renforcer les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et des qualifications

Priorité 1 : Recenser les sources pertinentes d'observation des mutations (acteurs, instances, outils), en repérant la diversité des publics dont les femmes et les personnes handicapées. Mobiliser, dans le cadre du dialogue social territorial, les outils d'observation, tels que les observatoires, en favorisant les démarches partenariales entre les organismes

Constats :

On constate que les Groupes Formation Emploi (GFE) ont une présence féminine en formation initiale encore très marquée par la forte représentation sociale sexuée des métiers : parmi les flux de formés en 2009 2010, les écarts vont de 3 à 94 % pour la part des filles en formation initiale.

En formation continue sur financements publics, cet écart est de 10 à 70 %. Ce début d'inflexion peut être lié à deux facteurs convergents :

- l'information donnée aux femmes à la recherche d'un emploi sur la réalité du marché du travail est mieux corrélée au nombre de places qui leur sont offertes ;
- l'évolution des représentations sur les métiers

On constate que les niveaux de formation chez les personnes handicapées sont plus faibles que pour le « tous publics » ; 81,9% déclarent un niveau de formation inférieur ou égal au niveau V (62% pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).

En parallèle, on constate que les travailleurs handicapés représentent environ 3% de l'effectif total des stagiaires accueillis en formation pré-qualifiante et qualifiante.

Objectifs :

Affiner les connaissances de la relation emploi formation afin d'adapter les politiques publiques et suivre l'impact des actions et dispositifs mis en œuvre pour garantir l'égalité d'accès et l'absence de discrimination sous toutes ses formes.

Renforcer l'éducation au choix professionnel sans reconduction implicite des représentations sociales sexuées.

Les acteurs :

- Etat,
- ARFTLV mission OREF,
- INSEE
- Région
- Acteurs du Service public d'orientation
- CIDFF
- Agefiph
- MDPH

Les actions :

Les étapes de réalisation :

Identifier les indicateurs pertinents pour les intégrer dans un projet de tableau de bord régional annuel sur les chiffres de la diversité des publics, dont l'égalité Femmes/Hommes et les personnes handicapées en Poitou-Charentes.

Repérer les champs statistiques ne disposant pas encore de données sexuées et relatives aux personnes handicapées afin de voir comment y remédier avec les instances concernées.

Point de vigilance : la prise en compte de l'égalité d'accès est transversale à toutes les politiques mises en œuvre. La production de données sexuées est une obligation réglementaire

Moyens : Coordination des actions de l'ensemble des acteurs intervenant sur le champ de l'emploi et de la formation initiale et continue.

Calendrier : 2012-2014

Les conventions d'application ou autres accords

Une convention Région-Etat (Rectorat-Préfecture)-Universités-chambres consulaires, déclinaison de la convention nationale sur « l'Égalité des genres », prévoit des actions ciblées de chacun de ces partenaires pour réaliser une plus grande mixité dans toutes les formations -initiales et continues-et atteindre l'objectif d'une plus grande égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi.

Indicateurs de résultats :

Evolution de la répartition hommes / femmes en formation initiale, continue et en emploi par GFE

Evolution de la part de personnes en situation de handicap en formation initiale, continue et en emploi par GFE

Nouveaux indicateurs à intégrer aux diagnostics emploi/formation (moyens mis en œuvre sur les modalités d'accueil ?...)

Fiche 1-3: Expertise territoriale de la relation emploi-formation et construction de la réponse

Orientation stratégique 1 : Améliorer l'anticipation des mutations économiques, sociales et écologiques et renforcer les outils de connaissance du marché du travail et des évolutions des métiers et qualifications.

Priorité 5 : Élaborer et mettre en synergie les diagnostics territoriaux...

Constats :

La construction d'une offre de formation est un exercice de cohérence régionale. Cependant, les espaces infra régionaux ont des réalités (sociologique, économique et démographique) qui nécessitent parfois d'adapter l'offre aux situations locales.

La Région organise des commissions territorialisées présidées par un élu régional. Ces commissions visent à :

- rassembler les données (diagnostic de territoire, données statistiques), les contextualiser, pour en tirer des orientations propres au territoire,
- construire des réponses spécifiques pour accompagner les projets de développement local ou accompagner des publics fragilisés.

A terme, cette démarche doit servir la carte régionale des formations.

L'Etat, dans le cadre du Plan de mobilisation pour l'emploi Poitou-Charentes, a mis en place 15³¹ Services publics de l'emploi locaux (SPEL) pilotés par les sous-préfets qui associent un responsable de l'UT DIRECCTE, de Pôle emploi et des missions locales.

Dans chaque zone SPEL, un diagnostic sur l'emploi est réalisé analysant les principales difficultés rencontrées et les pistes d'actions à envisager. Les plans d'actions organisés sur les territoires visent à répondre à trois enjeux : développer l'alternance, améliorer la fluidité du marché du travail (métiers en tension) et sécuriser les parcours professionnels par l'accès à la formation. S'y ajoute la gestion des contrats aidés avec des orientations visant l'accompagnement des bénéficiaires (tutorat, formation, recherche d'emploi, attestation d'expérience professionnelle) ANI, et autres dispositifs (voir la formulation).

Diagnosics portés par les acteurs locaux (collectivités, Maisons de l'Emploi, CBE...)

Objectifs :

Aider les acteurs du territoire à formaliser un ou des diagnostics argumentés afin d'aider les financeurs à décider de la construction d'une offre de formation continue spécifique ou de développer une offre de formation initiale sous statut scolaire ou en apprentissage cohérente.

Coordonner les travaux conduits par les différentes instances.

Définir un registre commun d'information.

Les acteurs : Services de l'Etat, Région, Prescripteurs, ARFTLV, Réseau consulaire, Acteurs locaux

Actions : Coordination entre les commissions territorialisées de la formation et les Services Publics de l'Emploi Locaux (SPEL)

Compte tenu des complémentarités nécessaires entre l'emploi et la formation pour répondre aux besoins des acteurs économiques de chaque bassin d'emploi, le Conseil Régional de Poitou-Charentes a désigné des référents qui sont associés aux réunions des SPEL.

Les sous-préfets ont élargi les SPEL aux acteurs économiques, de l'emploi et de la formation (Conseils Généraux, AFPA, chambres consulaires, organisations patronales, directions des services départementaux de l'Education Nationale,...)

Les étapes de réalisation :

- constitution des différentes instances,
- analyse des données existantes par la commission ad hoc,
- élaboration collective des constats,
- soumission à la commission régionale ou autre instance des choix et priorités.

Points de vigilance :

- limite d'une déclinaison infra régionale trop partielle,
- nécessité de prendre en compte le temps des règles de construction de l'offre de formation.
- veiller à ce que les analyses soient conduites à l'échelle pertinente pour la thématique traitée

Les moyens :

Mobilisation de l'observatoire de l'ARFTLV,

Mobilisation du réseau des chargés de mission VAE formation de la Région

Exploitation des diagnostics territoriaux (pays, maisons de l'emploi, autres)

Mission synthèse de la DIRECCTE

Calendrier : durée du CPRDFP

Les conventions d'application ou autres accords :

Indicateurs de résultats :

Mesurer les actions proposées par la coordination entre les différentes instances locales sur les questions relatives à la relation emploi formation notamment par la mobilisation de diagnostics (territoriaux, OREF...) pour apporter des éléments d'analyse des demandes locales d'ouverture de formation

³¹ 3 en Charente, 5 en Charente-Maritime, 4 en Deux-Sèvres et 3 dans le département de la Vienne

Fiche 6-1 : Construire avec les Départements les conditions de collaboration et de cohérence entre les dispositifs conduits

Orientation 6 : poursuivre la construction de la sécurisation des parcours et élever le niveau de qualification de tous les actifs.

Priorité 1 : Mettre en place les moyens d'une meilleure cohérence des financements apportés par les différents acteurs (État, Région, Pôle emploi, Partenaires sociaux, OPCA, Agéfiph, Départements...) selon les publics et les types d'actions.

Constats :

Les départements ont un rôle de chef de file en matière d'action sociale et sont responsables des publics en insertion, bénéficiaires de minima sociaux et/ou employés en contrats aidés. La loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le Revenu de Solidarité Active (RSA) formalise la gouvernance des dispositifs d'insertion avec le département comme échelon pertinent et prévoit que chaque Conseil Général élabore un pacte territorial pour l'insertion (PTI). Le PTI se veut être un outil de déclinaison opérationnelle pour la mise en œuvre des Plans Départementaux d'Insertion (PDI) prévus par la loi du 18 décembre 2003 qui transfère le pilotage intégral du Revenu minimum d'insertion (RMI).

Objectifs :

Rechercher des cohérences entre les différents programmes et thématiques inscrits dans les PTI.

Favoriser l'accès de ces publics bénéficiaires de minima sociaux aux dispositifs régionaux.

Établir un tableau de bord à partir d'indicateurs partagés guidant ainsi la coordination de l'action publique.

Les acteurs :

- État,
- Région,
- Départements
- Pôle emploi,
- OPCA,
- Agéfiph,
- FIPHFP

Les actions :

Négocier avec chaque Conseil Général des accords de partenariat qui précisent les conditions dans lesquelles l'accès aux formations qualifiantes pour les bénéficiaires de RSA sera amélioré.

Professionnaliser les conseillers RSA pour leur permettre de prescrire vers les offres de formation financées par la Région.

Sécuriser l'accès des bénéficiaires du RSA aux actions de formation en leur garantissant un revenu stable (articulation entre les différents systèmes de rémunération et/ou d'indemnisation et de priser en charge des frais annexes).

Les moyens :

ARFTLV pour la professionnalisation

Calendrier :

2012

Les conventions d'application ou autres accords

Conventions Région / Conseils Généraux

Indicateurs de résultats :

Rapport entre le nombre de bénéficiaires du RSA par départements et ceux inscrits dans les actions de formation de la Région

Fiche 6-2 : Concertation sur l'élaboration de la carte des formations professionnelles

Orientation stratégique 6 : Rechercher la cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation

priorité 2 : Développer les modalités d'échanges entre les financeurs et entre les services qui ont autorité pour organiser les offres de formation sur les territoires.

Constats :

Chaque système de formation professionnelle (scolaire, apprentissage et contrat de professionnalisation) a ses spécificités d'organisation, de contraintes calendaires.

Cependant, au fil du temps, s'est fait jour la nécessité de coordonner les décisions afin de faciliter la mise en cohérence et d'éviter les jeux de concurrence entre dispositifs qui, à terme, ne s'avèrent jamais efficaces.

Objectifs :

Se concerter pour mieux connaître et avoir une lisibilité des procédures et processus d'élaboration des cartes des formations certifiantes.

Informers les dispensateurs de formation sur les besoins et attentes des secteurs économiques et des familles (diffusion des diagnostics ARGOS...).

Les acteurs :

- Etat : Rectorat, Direccte, DRAAF, DRJSCS
- Région
- Universités
- Chambres Consulaires
- Branches et organisations professionnelles
- Organismes de formation

Les actions :

Les étapes de réalisation :

Décrire et formaliser les modalités d'élaboration des cartes de formation (scolaire et apprentissage),

Intégrer dans cette dynamique, les dispositifs de qualification par les Contrats de professionnalisation en s'appuyant sur les flux de diplômés repérés dans la fiche 1-1 de la convention d'application 2012-2013 du CPRDFP.

Animer des informations auprès des dispensateurs de formation des données structurelles, conjoncturelles, économiques et sociales afin de leur permettre une meilleure appropriation des diagnostics.

Les moyens :

CCREFP

Calendrier :

Durée du CPRDFP

Les conventions d'application ou autres accords

Indicateurs de résultats :

Présenter et diffuser la modélisation des modalités d'élaboration des cartes de formation (scolaire et apprentissage).

Fiche 6-3 : Commande concertée dans l'achat de formation professionnelle continue
Région - Pôle Emploi - OPCA

Orientation stratégique 6 : Rechercher la cohérence de financements et la complémentarité des offres de formation

Priorité 3 : Veiller à l'articulation de la programmation des achats de formation de la Région et de Pôle emploi. Développer les modalités d'échanges entre les financeurs et entre les services qui ont autorité pour organiser les offres de formation sur les territoires (créations, autorisations d'ouverture-fermeture, agréments, habilitations...)

Constats :

Les récentes réformes de la formation professionnelle ont rendu encore plus complexes le financement d'actions de formation professionnelle continue, privilégiant le principe de complémentarité plus que celui de subsidiarité. Ainsi, concernant la formation continue des demandeurs d'emploi, les Régions, Pôle Emploi, voire les OPCA peuvent financer, à l'aide de modes de programmation différents, une offre de formation qui risque d'être concurrente.

Objectifs :

Se doter de démarches de coordination sur les offres de formation à mettre en œuvre.

Rendre plus lisibles et articuler les dispositifs.

Les acteurs :

- Région,
- Pôle Emploi,
- OPCA
- Autres intervenants

Les actions :

Les étapes de réalisation :

- Etat des lieux
- définition des modes de concertation
- transparence des modes de commande
- élaboration des outils de visibilité de l'offre
- à terme étendre le partage des outils de prescription.

Les moyens :

Groupes de travail thématiques.

Calendrier :

Durée du CPRDFP

Les conventions d'application ou autres accords

Protocole d'accord Pôle Emploi Région (*en cours de négociation*) et autres conventions de partenariat.

Indicateurs de résultats :

- Instances de coordination mises en place
- Suivi du nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation

■ Liste des entretiens qualitatifs réalisés (mars et avril 2014)

Structure	Personnes rencontrées	Dates
Région Poitou-Charentes	David BEVIERE Hervé BAROT Bernadette ROBERT	10 mars
DIRECCTE	Jean-François ROBINET Elisabeth FRANCO MILLET Anne SAILLY	25 mars
Pôle Emploi	Mme ROMAGNE Dominique GELPE	7 avril
ARFTLV	Martine PHAM QUOC Anne Claire JOBIN	17 mars

■ Liste des groupes de travail réunis (mars et avril 2014)

Groupes de travail	Participants	Dates
1. Employeurs et consulaires	<u>Employeurs</u> : François Infantès-MEDEF Philippe Chassemont –CGPME Jean-Claude Lizé-UPAR Dadou Kehl-UDES <u>Consulaires</u> : Dominique Delaporte-CCIR Julien Geay CRA Jean Doignon CRMA	22 avril 14h à 17h
2. Syndicats Salariés	Wilfried Durand, CGT Didier Gesson, CFDT <i>Myriam Lieby, FSU : excusée</i> Ali Amir, UNSA <i>Nicolas Tessier, FO : excusé</i> <i>Alex Jamain, CFE-CGC : excusé</i>	11 avril 9h30 à 12h
3. Prescripteurs conseillers	Claire Beguier, conseillère, CG 79 Véronique GUILBARD, Mission locale d'insertion Poitiers Jacqueline Hafi, Ohé-Prométhée (Cap emploi 16) Nicole Jublin, conseillère Pôle Emploi Alain Kosyczarz, conseiller CG 86 Geneviève Lebot, chargé de mission VAE formation Christine Legeay, conseillère Pôle Emploi <i>David Oviève, Chargé de mission VAE formation : excusé</i> <i>Michèle Maupin, conseillère Pôle Emploi, excusée</i> Stefanie Vergnaud, Mission Locale Arc Charente	10 avril 9h30 à 12h
4. Organismes de formation	GTAS du COT formation : <i>Anne Aubert, Université La Rochelle : excusée</i> <i>Emmanuelle Auras, Université Poitiers : excusée</i> Corinne Denit,CCI Francis Dumasdelage, FFP <i>Laurent Escot, MFR : excusé</i> Michèle Le Pavec, AFPA <i>Françoise Levézu, CNAM : excusée</i> Cyril Ouvrard, CAFIPP Jean Malka, DAFCO (représentant Francis Triquet) Laurence Lusseau, DAFCO(représentant Francis Triquet)	3 avril 9h30 à 12h

Groupes de travail	Participants	Dates
5. Branches professionnelles	Branches engagées sur les COT : Liliane Bajard, F RTP Alain Boutin, CPIH <i>Nathalie Courrèges, ARIA : excusée</i> <i>Jérôme Houmault, comité régional ADMR : excusé</i> Pascal Hyrien, FFB <i>Thierry Maitre, UMIH : excusé</i> G. Rodier (représente MC Bolinches), UIMM	25 mars 14h à 16h30
6. OPCA et autres financeurs de la formation	OPCA associés à des COT : <i>Jean Aucouturier, FAFIH : excusé</i> Mylène Couturier, Uniformation Pinier David, CONSTRUCTYS Anne Dugas (représente Béatrice De Fourmoux), AFDAS Philippe Gergot, Agefos PME <i>Marie-José Joret, ANFA : excusée</i> Emmanuel Pocard, OPCALIA Carole PEROTIN, OPCAIM	27 mars 14h à 16h30

Exemple de « fiche type » transmise aux membres de chaque groupe de travail pour introduire l'évaluation du CPRDFP et préciser les objectifs du groupe de travail.



Groupe de travail Employeurs et consulaires

Le 22/04/14
de 14h à 17h

Evaluation CPRDFP
Formation des demandeurs d'emploi

Rappel du contexte de l'évaluation du CPRDFP

- Les partenaires du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles Poitou-Charentes (CPRDFP) 2011-2015 se sont engagés dans une démarche d'évaluation, validée par le comité plénier du CCREFP le 4 juin 2012.
- Cette évaluation s'intègre dans une expérimentation nationale portée par le CNFPTLV et cible la formation des demandeurs d'emploi.
- La commission évaluation du CCREFP pilote la démarche, les travaux sont réalisés par l'ARFTLV et la Région avec l'appui d'un groupe technique restreint (Etat/Région/partenaires sociaux/Pôle emploi).
- Le calendrier de l'évaluation : de Février à début septembre 2014 (une première restitution en juin 2014).

Objectif général de l'évaluation :

L'évaluation doit permettre de répondre à la question globale suivante :

Le CPRDFP a-t-il permis de développer les compétences des demandeurs d'emploi, par une offre de formation adaptée, pour :

- Faciliter leur accès à l'emploi
- Répondre aux besoins des territoires et des employeurs.

Objectifs du groupe de travail : (une séance)

- Disposer d'éléments qualitatifs d'analyse sur la formation des demandeurs d'emploi en associant les partenaires du CPRDFP.
- Favoriser les échanges et l'expression des acteurs autour des 3 questions évaluatives.
- Identifier des pistes d'évolution ou des propositions des acteurs

Co-animation : Brigitte Réau et Yoann Charlier, Région Poitou-Charentes

Participants :

Yoann Charlier; Région Poitou-Charentes
Philippe Chassefont ; CGPME
Dominique Delaporte; CCIR
Jean Doignon ; CRMA
Julien Geay ; CRA
François Infantes; MEDEF
Dadou Kehl; UDES
Jean-Claude Lizé; UPAR
Sandrine Maamar; FNSEA
Brigitte Réau; Région Poitou-Charentes
Jean Paul Vergnaud; UNAPL

Thématiques abordées

1. Regard général sur le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles Poitou-Charentes
2. L'identification des besoins en formation des demandeurs d'emploi et les démarches coordonnées entre acteurs
3. La réponse des acteurs aux besoins de qualification des demandeurs d'emploi et du marché du travail
4. La cohérence des financements et la complémentarité des offres de formation
5. Eléments de conclusion

Pour toute question complémentaire :

AC Jobin ARFTLV

a.jobin@arftlv.org

05 46 00 32 38

PROGRAMMES DE QUALIFICATION ET D'ADAPTATION À L'EMPLOI

Hors formations des salariés sous contrat de travail et dispositifs de reclassement

	PRÉPARATION À L'EMPLOI		PROGRAMMES DE QUALIFICATION			
	Engagement 1 ^{ère} chance	POE collective	Service Public Régional de Formation professionnelle (SPRF)	Actions de qualification du PRF	Formations sociales, paramédicales, santé	École de la deuxième chance
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi via un contrat comportant un volet formation : apprentissage, contrat de professionnalisation, emploi d'avenir... 	<ul style="list-style-type: none"> Permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou un OPCA 	<ul style="list-style-type: none"> Lutter contre les inégalités d'accès à la formation et lever les freins à l'acquisition d'une qualification pour les personnes qui en sont dépourvues 	<ul style="list-style-type: none"> Obtenir une qualification pour faciliter l'accès à l'emploi et une insertion durable Ces actions dites "collectives" s'inscrivent dans le Programme Régional de Formation (PRF) 	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'accès aux formations préparatoires aux diplômes du secteur Permettre aux bénéficiaires de réussir leur formation et leur projet professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> Ré-enclencher un parcours d'éducation et d'acquisition de compétences conduisant à une insertion sociale et professionnelle
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> Jeunes de moins de 26 ans sans qualification ou de niveau V n'ayant pas exercé une activité professionnelle en rapport avec leur qualification, ou ayant un bac général 	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi sans conditions de durée d'inscription ou d'indemnisation 	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sans qualification ou dont la certification est obsolète, ou de niveau maximum CAP/BEP non validé ou bac général Pas de sélection à l'entrée en formation une fois le projet de qualification validé 	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi domiciliés et inscrits en région, immédiatement disponibles et ayant validé un projet professionnel <p><i>Attention certains publics sont exclus : ceux qui ont eu une aide à la qualification dans les 2 ans, ou qui ont démissionné (sans motif légitime) ou qui ont un lien juridique avec un employeur</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Elèves et étudiants (sans condition d'âge) Demandeurs d'emploi inscrits <p><i>Dans les deux cas : ayant réussi le concours d'entrée</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi de 18 à 35 ans sortis du système éducatif sans qualification depuis plus d'un an et en voie de marginalisation et d'exclusion
CARACTÉRISTIQUES	<ul style="list-style-type: none"> Formation de 400 h en moyenne (1 à 5 mois) dont 30 % au moins en entreprise afin de se préparer à l'exercice d'une activité et à la recherche d'un contrat de travail Le dispositif doit déboucher sur l'accès à un contrat comportant un volet formation 	<ul style="list-style-type: none"> L'OPCA définit les compétences à acquérir en formation, les caractéristiques de la formation (durées...) 	<ul style="list-style-type: none"> Parcours complet et individualisé de qualification construit par les organismes de formation (2 ans maxi) pouvant intégrer des temps de formation, de préparation à la vie professionnelle et des périodes en entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Parcours individualisé de 1 200 h au maximum avec une période en entreprise dans des formations répondant aux besoins et dans les domaines prioritaires de la Région 	<ul style="list-style-type: none"> Formation dispensées par un institut ou une école de formation du secteur social, paramédical et de santé agréé de la Région 	<ul style="list-style-type: none"> Parcours de formation de 8 à 10 mois découverte des métiers et projet de qualification en lien avec les acteurs et les entreprises locales
FINANCEMENT ET RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût de la formation par la Région Selon les droits individuels : ARE Formation ou rémunération par la Région 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût de la formation par l'OPCA Selon les droits individuels : ARE Formation (+ R2F*) ou rémunération par Pôle emploi (RFPE) + Aide aux frais de formation (AFAF) 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût de l'action par la Région et le cas échéant en cofinancement avec l'Agefiph Aide de la Région aux frais de transport et des frais excédant 1,50 €/repas et 5 €/nuité pour l'hébergement Selon les droits individuels : ARE Formation (+ R2F*) ou rémunération par la Région (majorée pour certaines formations) + prime pour les parents isolés 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût de l'action par la Région Selon les droits individuels : ARE Formation (+ R2F*) ou rémunération par la Région (majorée pour certaines formations) + prime pour les parents isolés <p><i>NB : Pas de rémunération pour les jeunes sortis du système éducatif depuis moins d'un an</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge des coûts pédagogiques par la Région Elèves et étudiants : bourse de la Région et si problème financier : Fonds social régional Demandeurs d'emploi : selon les droits et les formations : ARE Formation (+ R2F*) ou rémunération par la Région 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût de l'action par la Région Selon les droits individuels : ARE Formation (+ R2F*) ou rémunération par la Région
PRESCRIPTEURS	<ul style="list-style-type: none"> Missions locales 	<ul style="list-style-type: none"> Selon le choix de l'OPCA financeur Coordination des prescriptions par Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, CIDFF... 	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, CIDFF... 	<ul style="list-style-type: none"> Demande à faire à la Région via l'établissement de formation 	<ul style="list-style-type: none"> Missions locales, Pôle emploi, Cap emploi, CIDFF...
RÉF.	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° F 1.2 	-	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° G 1.3 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° G 1.0 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° F 2.7 	-

* R2F : rémunération de fin de formation

AIDES INDIVIDUELLES ET PROMOTION SOCIALE

Dispositifs de formation pour les demandeurs d'emploi

	AIDES INDIVIDUELLES				PROMOTION SOCIALE			AUTRES DISPOSITIFS	
	POE Individuelle / AFPR	Congé Individuel de Formation CDD	Droit Individuel à la Formation (DIF)	Aide Individuelle à la Formation (AIF)	Formations supérieures	Remise à niveau, perfectionnement	Maîtrise des savoirs de base	Compétences clés	Aides à la VAE
OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> Satisfaire un besoin de recrutement identifié et accroître les chances de retour à l'emploi en mobilisant un parcours de formation Deux dispositifs : la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) 	<ul style="list-style-type: none"> Permettre aux salariés en contrat à durée déterminée de mettre en oeuvre après la fin de leur CDD, le droit au congé individuel de formation pour suivre la formation professionnelle de leur choix, sous réserve des règles de prise en charge 	<ul style="list-style-type: none"> Permettre aux salariés ayant quitté leur entreprise d'utiliser leurs droits DIF non consommés pour financer un projet de formation dans le cadre de la "portabilité du DIF" 	<ul style="list-style-type: none"> Permettre le financement de formations nécessaires aux demandeurs d'emploi ou à des salariés en reclassement, à défaut ou en complément de financements existants 	<ul style="list-style-type: none"> Accéder à l'offre de formation qualifiante du CNAM 	<ul style="list-style-type: none"> Remise à niveau ou perfectionnement : langues à visée professionnelle, tertiaire, bureautique, informatique, soudure 	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les savoirs de base en français et en mathématique 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisition ou mise à niveau dans les 5 compétences clés pour favoriser un projet d'insertion professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> communication en français, culture mathématique, sciences et technologies, culture numérique, apprendre à apprendre, communication en langue étrangère 	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle en faisant reconnaître par un jury son expérience professionnelle
PUBLICS	<ul style="list-style-type: none"> Tous les demandeurs d'emploi inscrits dont l'accès à un emploi identifié nécessite une formation d'adaptation A l'issue de la formation, l'embauche doit être réalisée : <ul style="list-style-type: none"> pour l'AFPR : en CDD ou contrat de pro. de 6 à 12 mois, ou intérim (au moins 6 mois) pour la POEI : CDI, CDD sup. à 12 mois, contrat de pro. (sup. à 12 mois ou CDI), apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi ayant travaillé comme salariés au moins 24 mois au cours des 5 dernières années, dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés licenciés (sauf faute lourde), ou en fin de CDD ou démissionnaires ayant des droits à l'ARE, dont les droits DIF n'ont pas été utilisés entièrement 	<ul style="list-style-type: none"> Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés Demandeurs d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, sur prescription 	<ul style="list-style-type: none"> Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, sur prescription 	<ul style="list-style-type: none"> Toute personne de premiers niveaux de qualification désireux concrétiser un projet professionnel En priorité les demandeurs d'emploi de niveau V maxi, les jeunes non diplômés et les salariés en contrat aidé Dispositif ouvert aux salariés sur financement spécifique 	<ul style="list-style-type: none"> Droit ouvert à toute personne salariée ou demandeur d'emploi justifiant d'au moins 3 années d'expérience consécutive ou non dans une activité professionnelle ou bénévole en lien avec le diplôme ou le titre recherché
CARACTÉRISTIQUES	<ul style="list-style-type: none"> Formation réalisée par l'employeur ou un organisme externe (tutorat possible sauf POEI) Maximum 400 h Dépôt d'une offre d'emploi par l'employeur et conclusion d'une convention préalable avec Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> La formation (52 semaines maxi) se déroule en général dans l'année qui suit la fin du CDD. Les demandeurs doivent demander une prise en charge au Fongecif (ou à l'OPACIF de leur dernier employeur) 	<ul style="list-style-type: none"> Formation, bilan de compétences ou VAE Conditions de prise en charge éventuelle fixées par l'OPCA Pôle emploi donne un simple avis à l'OPCA sur la formation au vu du projet professionnel inscrit dans le PPAAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) 	<ul style="list-style-type: none"> L'AIF ne peut être mobilisée que pour 5 motifs : <ul style="list-style-type: none"> Projet individuel non financé, mais validé par le prescripteur Droits DIF insuffisants pour financer une formation ou un bilan Formation après une VAE partielle Stage installation d'un artisan Formation dont le financement est insuffisant (CSP...) 	<ul style="list-style-type: none"> Enseignements en cours du soir et/ou de jour, ou enseignement à distance 	<ul style="list-style-type: none"> Formations modulaires de courte durée (de 50 à 300 h) dans le cadre d'un parcours individualisé sanctionné par une ou plusieurs validations 	<ul style="list-style-type: none"> Formation personnalisée selon les besoins Les demandeurs d'emploi sont orientés vers les organismes de formation par les prescripteurs et suivis au cours des 6 mois suivant la fin de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> Formation personnalisée selon les besoins de 9 à 400h, à temps partiel le plus souvent Les demandeurs d'emploi sont orientés vers les organismes de formation par les prescripteurs 	<ul style="list-style-type: none"> Les candidats doivent déterminer avec le PRC le titre ou diplôme visé, faire une demande de validation, puis préparer le dossier qu'ils devront soutenir devant le jury. La validation peut être complète ou partielle
FINANCEMENT ET RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> Aide de Pôle emploi à l'employeur selon les cas pour financer la formation Pour une POEI : Possibilité de financement complémentaire par l'OPCA de l'employeur Selon les droits : ARE Formation ou Rémunération de Pôle emploi (RFPE) + Aide aux frais de formation (AFAF) 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge de tout ou partie de la rémunération par le Fongecif (ou l'OPACIF) sur la base du salaire moyen des 4 mois en CDD et, selon les cas, des frais de formation et annexes 	<ul style="list-style-type: none"> La prise en charge est assurée par l'OPCA de l'entreprise où les droits DIF ont été acquis. Elle est calculée dans la limite du reliquat de droits (nombre d'heures de DIF x 9,15 €) Dans certains cas, Pôle emploi peut compléter ce financement au titre de l'AIF "+DIF", dans la limite de 1 500 € 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût de la formation par Pôle emploi et, pour certains projets individuels qualifiants, par la Région Selon les droits individuels : ARE Formation, CIF CDD ou rémunération des stagiaires de Pôle emploi (RFPE) 	<ul style="list-style-type: none"> Participation de la Région au financement de la formation au titre du Programme régional de formation Maintien de l'ARE pour les demandeurs d'emploi qui ont des droits ARE. A défaut, pas de rémunération par la Région qui assure la protection sociale pour les personnes non couvertes. 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût par la Région au titre du Programme Régional de Formation Selon les droits individuels : ARE Formation (+ R2F*) ou rémunération par la Région (majorée pour certaines formations) + prime pour les parents isolés. 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût par la Région au titre du Programme Régional de Formation ARE Formation ou, à défaut de droits ARE, pas de rémunération par la Région (sauf exceptions) qui assure cependant la protection sociale. 	<ul style="list-style-type: none"> Prise en charge du coût de l'action par l'Etat et l'Europe (FSE) Demandeurs d'emploi : maintien de l'ARE pour ceux qui ont des droits. A défaut, pas de rémunération au titre de stagiaire de la formation professionnelle Salariés : maintien du statut et prise en charge selon les cas (plans de formation, CIF, DIF...) 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés : financement en congé VAE ou par leur employeur (DIF ou plan de formation) Demandeurs d'emploi : aide de la Région sur l'accompagnement à la rédaction du dossier et à la préparation de l'entretien avec le jury, et aide de Pôle emploi sur les frais annexes à l'accompagnement (déplacement, photocopies...)
PRESCRIPTEURS	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Fongecif ou OPACIF 	<ul style="list-style-type: none"> OPCA + avis de Pôle emploi 	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, CIDFF... 	<ul style="list-style-type: none"> CNAM 	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, CIDFF... 	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, CIDFF... 	<ul style="list-style-type: none"> Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, travailleurs sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> Point Régional Conseil (PRC) VAE, Pôle emploi
REF.	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° G 1.4 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° E 2.1 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° E 1.2 	<ul style="list-style-type: none"> Fiches techniques n° G 1.1 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° G 1.0 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° G 1.0 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° G 1.0 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche technique n° G 1.8 	<ul style="list-style-type: none"> Fiche techniques n° G 3.1

* R2F : rémunération de fin de formation

Téléchargez les fiches techniques sur : www.arftlv.org
ou contactez la ligne HORIZON Information Formation au 05 46 00 32 33

Mesures nationales

Mesures régionales

■ Lexique

AIF	L' Aide Individuelle à la Formation (AIF) permet de financer tout ou partie du coût pédagogique d'une formation individuelle lorsque les autres dispositifs collectifs ou individuels ne peuvent répondre au besoin ou être mobilisés. Elle peut compléter d'autres financements, notamment des OPCA ou des OPACIF.
ARFTLV	L' Agence Régionale de la Formation Tout au long de la vie (CARIF OREF Poitou-Charentes) assure les missions d'OREF et de Secrétariat général du CCREFP
COPIRE	Pour les partenaires sociaux, la Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi (COPIRE) a notamment pour rôle « d'assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions des accords nationaux interprofessionnels en favorisant l'information réciproque sur les politiques des Commissions paritaires régionales de l'emploi des branches professionnelles, lorsqu'elles existent. Les COPIRE favorisent la concertation entre les représentations territoriales des organisations d'employeurs et de salariés au sein des différentes instances [...] ». De même, « [...] Les organisations signataires du présent accord (<i>ANI sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels du 7 janvier 2009</i>) veilleront à une bonne coordination entre leurs représentants au sein du CCREFP et au sein des COPIRE ». La COPIRE joue également ce rôle de coordination politique entre les partenaires sociaux.
COT	Créés en 1987, les Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) sont aujourd'hui l'un des outils majeurs de concertation entre les pouvoirs publics et les milieux professionnels sur les questions relatives à l'emploi, à la formation professionnelle et plus largement au développement des ressources humaines. En particulier les COT fixent des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment de formation professionnelle alternée et de financement des formations des demandeurs d'emploi, pour la durée du Contrat de Projet Etat/Région.
FPSP	Institué par la loi Orientation Formation du 24 novembre 2009, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) assure la péréquation des excédents des organismes collecteurs (OPCA et OPACIF) et le financement d'actions de qualification ou de requalification pour des salariés et des demandeurs d'emploi.
GFE	La nomenclature de Groupes Formation Emploi (GFE) permet de rapprocher des informations sur les trois champs Formation Emploi Marché du travail. Les GFE sont construits sur un critère de proximité des savoirs : <ul style="list-style-type: none">• Savoirs reçus en formation• Savoirs mis en œuvre dans l'emploi• Savoirs échangés sur le marché du travail
OPCA OPACIF FAF	Les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) assurent la collecte et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue des entreprises adhérentes. Ils sont agréés pour gérer les cotisations plan de formation, DIF (compte personnel de formation dès 2015), contrats et périodes de professionnalisation et financer la formation des salariés. Il existe deux types d'OPCA : les OPCA de branche (ou inter-branches) et deux organismes interprofessionnels et inter-branches, l'Agéfos-PME et Opcalia. La mutualisation des fonds relatifs au congé individuel de formation, au congé de bilan de compétences et au congé de validation des acquis de l'expérience est assurée par les organismes paritaires collecteurs agréés au titre du congé individuel de formation (OPACIF) parmi lesquels figurent les Fongecif (fonds interprofessionnels régionaux) et quelques organismes de branche ou d'entreprise. De même, la mutualisation des fonds pour la formation des formations des non-salariés est réalisée par d'autres organismes, en général des Fonds d'assurance formation (FAF de non-salariés). Enfin, dans le domaine de la formation initiale, des organismes collecteurs sont habilités pour collecter et répartir la taxe d'apprentissage (les OCTA).
OREF	Service de l'Agence Régionale de la formation tout au long de la vie, l' Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) développe des outils et des méthodes de travail basés sur l'assemblage et l'analyse de données statistiques relevant des domaines de la démographie, de l'emploi, de la formation, du marché du travail et du système productif et réalise et diffuse des études régionales ou locales sur la relation emploi formation.
POEC POEI	La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) permet de former des demandeurs d'emploi sur des métiers sur lesquelles les entreprises ont des difficultés à recruter. A la différence de la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) initiée par l'entreprise, la POEC est mise en œuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle.
PRF	Le PRF complète le Programme Régional de Formation (PRF) composé d'actions collectives de formation financées par la Région et programmées par les organismes de formation sélectionnés dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence. Le PRF comporte des actions de qualification et des actions de promotion sociale (incluant l'accès aux savoirs de base).

- SIP En Poitou-Charentes, le **Système d'information sur les places** (SIP) est une application réservée aux prescripteurs de formation habilités par les financeurs publics (Région, Pôle emploi, Agefiph) et aux organismes de formation dont les formations sont conventionnées. Il permet l'inscription et le suivi des stagiaires en formation.
- SPRF La Région a mis en place un **Service Public Régional de la Formation** (SPRF) qui permet de lever les freins à la qualification des personnes les plus en difficulté en proposant un parcours de qualification adapté, sans sélection préalable à leur orientation vers le dispositif.