

Comment faciliter l'accès à la formation professionnelle ?

■ Session du 15/10 /2019

■ Rapport présenté par M. Aldo FOSCHIA au nom de la Commission 6 "Education-Formation tout au long de la vie-Métiers de demain".

Entendues les interventions de Dominique RIOU (CFDT), Laurence BESSONNEAU (CMA), Florence LACAZE (CRAJEP), Benoit ROCH (CPME), Diane OBLE (CGT), Alain DURAND (CRESS), Anne BLANCHE (MEDEF), Marguerite FABRE (FO), Géraldine BEALU (CCIR), Marc MARHADOUR (UDES), Jean-Louis LARDEUX (Chambre d'Agriculture).

Entendue l'intervention d'André MARTIN, Vice-Président du Conseil Régional et Président de la Commission "Emploi, apprentissage, formation professionnelle, insertion"

75 votants. Adopté par 61 pour, 11 contre et 3 abstentions.



1. Avant-propos.....	5
1.1. Synthèse du rapport et présentation des principales recommandations	5
Synthèse	5
Présentation des principales recommandations.....	6
1.2. Des éléments contextuels qui rendent indispensable l'acquisition de nouveaux blocs de compétences	8
Le contexte	8
La problématique de l'accès de tous à la formation professionnelle.....	9
1.3. La méthodologie du CESER.....	10
Des suivis de parcours.....	11
Des tables rondes.....	11
1.4. Qu'appelle-t-on "Formation professionnelle tout au long de la vie" ?	12
Présentation de la formation professionnelle tout au long de la vie en France	12
La formation professionnelle depuis la réforme du 5 septembre 2018	13
Une place centrale accordée aux compétences.....	19
1.5. La formation professionnelle en Région des Pays de la Loire.....	23
Les chiffres de la formation professionnelle en Pays de la Loire.....	23
L'offre régionale restructurée.....	23
Le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC).....	25
Des comparaisons, en France et au niveau européen.....	26
1.6. Les parcours des 5 ligériens.....	30
Présentation.....	31
Remerciements.....	33
2. Le constat d'inégalités dans l'accès à la formation	33
2.1. Des inégalités différenciées selon l'âge, la CSP et le sexe	33
Des seniors souvent défavorisés dans l'accès à la formation professionnelle	33
Des inégalités selon la catégorie socio-professionnelle	35
Un accès à la formation qui reste souvent inégalitaire entre les femmes et les hommes.....	37
2.2. Des inégalités selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, et le statut	38
La taille de l'entreprise	38
Des inégalités selon le secteur d'activité	39
Des inégalités selon les statuts	40
2.3. Des inégalités selon les territoires	40
Métropoles et territoires ruraux, des inégalités dans l'accès à la formation ...	40
Territoires à fort ou à faible taux de chômage.....	41
2.4. Des inégalités entre les personnes en emploi et les personnes sans emploi	42
Les demandeurs d'emploi	42

Les jeunes décrocheurs et les bacheliers sans diplômes du supérieur	44
Les travailleurs porteurs de handicaps.....	45
3. Les freins liés aux situations personnelles et des leviers pour y remédier ?.....	46
3.1. Le premier pas vers la formation est la motivation	46
Le manque de motivation peut constituer le premier frein.....	46
Des exemples de motivations	47
3.2. Comment lever les freins préalables qui viennent empêcher l'entrée dans le parcours de formation ?.....	50
Des freins psychologiques.....	50
Le manque de maîtrise des savoirs fondamentaux compromet l'accès à une formation	51
Des dispositifs pour lever le frein des manques de savoirs fondamentaux, assurer l'insertion et accompagner les réfugiés	52
4. Les freins liés aux démarches compliquées et les leviers pour y remédier	58
4.1. La nécessité d'améliorer l'information	58
Une information abondante, mais pas toujours bien ciblée	58
Des moyens de communication diversifiés et très ciblés	61
4.2. Le constat de démarches complexes	62
Un constat partagé	62
Des parcours qui illustrent la complexité des démarches	64
4.3. La nécessité d'un accompagnement de qualité	67
L'accompagnement, condition indispensable d'une entrée dans le parcours de formation	68
Des dispositifs d'accompagnement efficaces dès qu'ils sont adaptés aux différents publics	72
4.4. Les problématiques du financement : des incertitudes à lever.....	80
Des incertitudes sur le financement qui peuvent compromettre l'accès à la formation, en démotivant les futurs stagiaires.....	80
Le financement de la formation professionnelle est souvent complexe	81
La réponse de la Région des Pays de la Loire.....	84
Les financements européens.....	86
4.5. Des méthodes pédagogiques adaptées, pour ouvrir davantage l'accès à la formation	86
Des méthodes parfois inadaptées et décourageantes.....	86
Les avantages et inconvénients des pédagogies qui donnent la priorité au numérique	89
La formation dans les entreprises, souvent plébiscitée	90
L'intelligence artificielle	93
5. Les freins liés à la mobilité et à la conciliation des temps de vie, et les leviers pour y remédier.	94
5.1. Le frein de la mobilité, pour les personnes prêtes à accéder à un parcours de formation.....	94
La question de la mobilité reste souvent un frein important à l'accès à la formation	94

Des pistes pour lever ce frein à la mobilité qui empêche l'accès à la formation	95
L'exemple de "Cuisine Mode d'Emploi", formation itinérante.....	98
5.2. Comment lever le frein de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle	98
Le poids de la vie familiale, particulièrement pour les femmes, est souvent un obstacle à l'entrée en formation.....	98
Des obstacles confirmés au cours des auditions.....	100
Des solutions variées et à adapter, afin de sortir de la triple journée "Travail-Formation-Vie familiale"	101
PRECONISATIONS	103
AXE 1- HUMANISER L'ACCES A LA FORMATION	103
AXE 2 RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT	103
AXE 3 S'ADAPTER AUX BESOINS	104
AXE 4- VALORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE	106
Le grand débat.....	109
Grand Débat National : Et si la formation était la clé ? 3 constats et 10 propositions.....	109
Le bilan mitigé du Plan	111
Table des sigles	113
Bibliographie	116
Remerciements.....	119

1. Avant-propos

1.1. Synthèse du rapport et présentation des principales recommandations

Synthèse

Mise en place dans les années 70, la "formation continue " a beaucoup évolué au fil des décennies pour en arriver aujourd'hui au principe de " Formation tout au long de la Vie". Ce dernier s'inscrit dans un continuum alliant la formation initiale, la formation continue mais aussi toutes les situations d'apprentissage, de développement ou perfectionnement de compétences.

Le contexte social actuel joue un rôle prépondérant dans la nécessité ou l'obligation de se former. Le monde bouge, la société change... les métiers évoluent... certains apparaissent, d'autres disparaissent... Dans ce contexte mouvant, l'action de formation s'est fortement développée, tantôt à l'initiative de l'employeur, tantôt à l'initiative du salarié, tantôt à l'initiative d'un bénévole.

Si le fait de se former a largement pénétré les mentalités, ce n'est pas pour autant que l'accès à une formation est devenu plus simple. Car la seule volonté d'accéder à un dispositif de formation ne suffit pas. Entre l'idée de se former et le premier jour d'entrée en formation, le parcours est loin d'être fluide. Les obstacles peuvent être nombreux et surtout d'ordres complètement différents. De la difficulté de trouver la formation idéale aux problèmes de financement, en passant par les contraintes organisationnelles et les délais de traitement d'un dossier, les causes de non-départ ou d'abandon de formation ne manquent pas, certains publics étant davantage lésés que d'autres, là encore pour des motifs différents.

Dans cette complexité, et bien que les nouvelles technologies aient là aussi permis de développer de nombreux outils, il reste un invariant : ***l'accompagnement humain.***

Les parcours suivis tout au long de l'étude, les différentes personnes et structures auditionnées sont formels : **seul, rien n'est possible.** Être rassuré, encouragé, bien aiguillé, soutenu, suivi et accompagné... autant de besoins exprimés, indépendamment de la situation sociale ou du statut de chacun.

Dans ce cadre, **c'est bien une réflexion profonde sur les formes d'accompagnement à développer ou à renforcer** qui doit être menée. Accompagnement dans la réflexion et le discernement, accompagnement dans les démarches administratives, accompagnement tout au long du parcours,

accompagnement dans les possibles, tant pour les salariés que pour les entreprises.

Pour ce faire, tout n'est pas à réinventer ou transformer. De nombreux acteurs sont déjà fortement mobilisés sur l'ensemble du territoire ligérien. De la même manière, de multiples outils existent. Certains sont très utilisés ; d'autres moins. D'autres encore sont parfois méconnus, ce qui peut paraître surprenant dans un monde où la communication n'a jamais été aussi importante... !

Dans ce cadre, la redéfinition des objectifs en termes de formation professionnelle tout au long de la vie, l'attention aux différents publics concernés par un souhait ou une nécessité de formation, la volonté de rejoindre chacune et chacun dans ses réalités, mais aussi ses contraintes, a conduit la Commission 6 du CESER des Pays de la Loire à formuler des préconisations concrètes, dont la mise en œuvre ne relève pas d'une vision utopique mais bien de la nécessité d'accompagner chaque ligérienne et chaque ligérien, pour lui faciliter l'accès à une formation professionnelle.

Présentation des principales recommandations

AXE 1- HUMANISER L'ACCES A LA FORMATION

ACCOMPAGNER : accompagnateur de vie professionnelle

Mettre en place des formations "accompagnateur de vie professionnelle" et proposer aux personnes exerçant des métiers en voie de disparition, une voie de reconversion. Créer un nouveau métier : accompagnateur de vie professionnelle, plus large que le conseiller CEP (conseiller en évolution professionnelle).

PERSONNALISER : Développeur formation

Sur le modèle des développeurs économiques, ***nommer des "développeurs formation" pour favoriser l'emploi en région au travers de la formation.*** Le développeur formation pourrait avoir pour mission de stimuler les projets de formation tout au long de la vie et d'accompagner les sociétés à la mise en place d'un accompagnement formation personnalisé.

AXE 2- RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT

SECURISER : Identifier, pour chaque demandeur, une personne référente à contacter.

Soutenir les demandeurs de formation en assurant un accompagnement humain jusqu'à l'étape-clé du financement du projet.

SIMPLIFIER : Géolocalisation points de contact

Créer une application smartphone pour géolocaliser tous les points de contact formation sur le territoire et permettre d'être mis en relation. Mobiliser les start-ups du territoire par un appel à projet sur le sujet.

AXE 3- S'ADAPTER AUX BESOINS

#FINANCER Chéquier Formation

Mettre à disposition des personnes partant en formation **un "Chéquier Mobilité, Restauration, Hébergement, Modes d'accueil"**, dès lors que des critères ou conditions de ressources sont remplis (lieu de formation non desservi par des transports collectifs, horaires non adaptés, ...) et utilisable à discrétion en fonction de besoins ciblés par son bénéficiaire.

#MOBILITE : Formation itinérante ou éphémère

Proposer aux ligériens **des formations délocalisées, itinérantes ou éphémères, en complémentarité avec l'offre existante**, pour les rejoindre en proximité. Impulser pour ce faire des partenariats avec tous les acteurs locaux afin d'identifier des espaces physiques pouvant accueillir ces formations.

Adapter les cahiers des charges dans les appels d'offres pour favoriser cette délocalisation des formations (ex : formations éphémères "Cuisine mode d'emploi" aux Sables d'Olonne), en veillant notamment au respect des normes d'accessibilité et au faible impact environnemental.

AXE 4- VALORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DONNER ENVIE : Saga Vidéo

Lancer une **campagne de communication grand public**. L'accent sera mis sur la diversité des supports utilisés (télévisions, spots cinéma, affiches d'abris bus), des lieux ciblés, ainsi que sur la saisonnalité de son déploiement. Son objectif est de montrer les impacts positifs de la formation pour les personnes et les entreprises sur le territoire ligérien, en insistant notamment sur les passerelles possibles à partir de cas concrets.

Créer une saga vidéo "Se former en Pays de la Loire" présentant différents profils de personnes vivant leur parcours de formation.

#ANTICIPER : Culture-formation-BD

Permettre à chaque jeune d'être sensibilisé à la notion de "Formation tout au long de la Vie" dès l'enseignement secondaire, en abordant cette notion, en partenariat avec le Rectorat, dans le Plan Régional de l'Orientation, notamment à partir du dispositif "Orientibus".

Créer un guide BD de la formation tout au long de la vie "Se former : un droit, un besoin, un parcours".

1.2. Des éléments contextuels qui rendent indispensable l'acquisition de nouveaux blocs de compétences

Le contexte

La vitesse à laquelle s'opèrent les évolutions technologiques, l'urgence climatique, et le développement de l'intelligence artificielle, bouleversent plus que jamais des repères installés de longue date, et impliquent la disparition, la transformation des métiers existants, ou génèrent l'apparition de nouveaux métiers parfois très complexes. Un grand nombre d'entre eux vont être profondément transformés dans les dix ans à venir, quand, dans le même temps, 10 à 20% disparaîtront sans doute. Ainsi, dans les Pays de la Loire, environ 135 000 emplois seront confrontés à un processus d'automatisation. Des métiers, aux tâches non répétitives, qualifiés ou non, évolueront sans aucun doute de façon importante et seront donc redéfinis, tant dans les compétences requises pour les exercer, que dans les modalités organisationnelles, et même managériales, qui y sont liées.

La digitalisation de l'économie, processus de destruction créatrice, fragilise certaines catégories d'emploi et en fait émerger de nouvelles. Mais les tâches créées ne se substitueront que très peu aux anciennes, (tant au niveau des compétences qu'au niveau de leur positionnement géographique), ce qui fait légitimement naître des inquiétudes liées à ces incertitudes.

Parallèlement, le rapport au travail a changé : aujourd'hui, de plus en plus de personnes ont des projets de reconversion professionnelle, parce qu'elles ne ressentent pas de reconnaissance de leur entreprise vis-à-vis de leur travail, ou qu'elles recherchent un métier qui "fait sens", parce que leur métier initial ne répond plus à leur goût, ne leur permet pas de s'épanouir, de concilier leur vie professionnelle avec leur vie personnelle...

La "Formation tout au long de la Vie" prend alors tout son sens, se donnant, comme objectif, selon les cas, à la fois une évolution verticale, vers plus de qualifications et une adaptation aux nouvelles technologies, mais aussi une évolution horizontale, vers des métiers différents, passant parfois de métiers

ditions intellectuelles à des métiers manuels, du salariat à un statut d'indépendant... Tout ceci conduit à envisager une nouvelle culture de la formation continue, en particulier pour les jeunes générations, qui dès le plus jeune âge, intégreront l'idée d'exercer différents métiers au cours de leur vie professionnelle. L'objectif est bien que chacun trouve sa place et se sente bien dans le monde professionnel. La formation est aussi une source d'émancipation pour l'individu.

Comme le souligne un rapport de l'OCDE¹ "*la montée en compétences des salariés par la formation continue constitue un facteur majeur de la compétitivité des économies européennes. Dans un environnement international de plus en plus concurrentiel, les travailleurs doivent être dotés d'un éventail de compétences adapté, pour faire en sorte que la mondialisation soit porteuse de créations d'emplois et de gains de productivité, plutôt que de retombées négatives sur le plan économique et social. La concurrence entre les pays passe de plus en plus par les qualifications de leur population active*".

D'autre part, sur certains territoires, on note un apparent paradoxe de persistance du chômage, alors que dans le même temps, les entreprises peinent à recruter (phénomène complexe mêlant attractivité des métiers, conditions de travail, représentations, freins périphériques) Sur d'autres territoires, le nombre de demandeurs d'emploi est à l'inverse très faible et il faut innover pour renforcer l'employabilité de ceux qui restent en marge du système (absence d'emploi ou emploi très précaire).

Comme l'exprime Aleksander CALLEBAT, aujourd'hui data scientist chez Microsoft : "*La formation professionnelle est liée à l'accélération de l'évolution des métiers : elle est devenue impérative pour rester dans la course*".²

Ce contexte nécessite aujourd'hui, à l'échelle de tout notre pays, un investissement de grande ampleur, consacré à l'éducation, et à la formation tout au long de la vie.

La problématique de l'accès de tous à la formation professionnelle

En février 2019, l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) dans un rapport, intitulé " Des systèmes de formation pour adultes prêts pour le futur ", constate clairement que " *la formation des*

¹ Perspectives de l'OCDE sur les compétences : « compétences et chaînes de valeur mondiales », mai 2017)

² Le Monde, 30 avril 2018

actifs connaît un véritable déficit alors que nous nous trouvons dans un univers professionnel en pleine mutation ".

En France, face à la nécessité pour chacun d'évoluer dans ses compétences et de sécuriser son parcours professionnel, le gouvernement a fait adopter par le Parlement une loi publiée le 5 septembre 2018 qui s'intitule " Pour la liberté de choisir son Avenir Professionnel ". L'enjeu principal est de faciliter et d'élargir l'accès de tous les publics à la formation professionnelle. C'est sur cet objectif précis de "l'accès à la formation professionnelle" que s'est penché le CESER. En effet, que serait un droit si tous les citoyens ne pouvaient y accéder et en bénéficier de façon équitable ? Et aujourd'hui, l'ascenseur social via l'éducation et la formation tout au long de la vie existe-t-il encore vraiment ?

Après avoir fait le constat d'inégalités avérées quant à l'accès de tous à la formation professionnelle, le CESER s'est appliqué à déterminer les principaux leviers qui pourraient y remédier. Comment lever les freins liés à la situation personnelle des individus, et qui les empêchent d'avoir accès à la formation professionnelle ? Comment simplifier les démarches qui jalonnent les parcours vers la formation et découragent parfois les candidats stagiaires ? Comment adapter les formations aux publics d'aujourd'hui, faire évoluer les pédagogies pour mieux correspondre aux besoins de chacun, et profiter des nouvelles technologies ?

Le but de cette étude n'est pas d'analyser dans le détail le catalogue exhaustif des formations existantes, ni le fonctionnement des différents dispositifs en place, mais bien d'établir, au bénéfice de tous les acteurs concernés, des préconisations concrètes qui permettent d'assurer un meilleur accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des publics ligériens.

1.3. La méthodologie du CESER

Pour réaliser son étude, le CESER des Pays de la Loire a souhaité adopter deux méthodes concomitantes : celle de "suivis de parcours" et celle d'auditions en tables rondes de spécialistes, de professionnels, de bénéficiaires de la formation, devant la commission "Education-Formation tout au long de la vie-Métiers de demain".

Des suivis de parcours

5 témoignages de parcours différents

Sur une période de 6 mois, 5 suivis de parcours ont été mis en place. Il s'est agi, pour des conseillers du CESER, de suivre chacun une personne dans ses démarches d'accès à une formation, en établissant trois entretiens bimensuels.

Ces témoignages concrets, précis, sur les difficultés rencontrées, mais aussi sur les opportunités qui se sont présentées, ont permis de nourrir l'étude car ils sont des exemples du "terrain", de la réalité vécue. Chacun a ainsi pu dire comment il avait été accompagné, ce qu'il avait vécu concrètement, comment il avait eu accès à l'information, ce qui l'avait réellement aidé, ou les difficultés qu'il avait rencontrées etc...

Ainsi, Peggy, Cassandra, Philippe, Mahadi, et Ouanassa, ont témoigné, expliqué leurs motivations et ont aidé à mettre en exergue les freins et les leviers impactant l'accès à la formation. Tout au long de l'étude, leurs propos sont repris comme exemples concrets. Leurs portraits et leurs parcours illustrés permettent de rappeler que derrière chaque formation, il y a un parcours de vie individuel.

				
PEGGY 50 ans Vie maritale 4 enfants Sarthe	CASSANDRA 29 ans famille monoparentale, Loire-Atlantique	PHILIPPE 53ans célibataire Maine et Loire	MAHADI 29 ans célibataire Vendée	OUANASSA 44 ans mariée 3 enfants Loire-Atlantique

Des tables rondes

Parallèlement, cinq tables rondes ont été organisées successivement, réunissant des spécialistes de la formation professionnelle, (CARIF-OREF, CNAM et services de la Région), puis des acteurs de l'accompagnement, (FONGECIF, APEC, MISSION LOCALE, CAP EMPLOI), des professionnels de l'insertion, (Associations "Atelier des deux rives", Chantiers ATAO, Mission retour à

l'emploi de l'agence de développement d'Angers, ATD Quart Monde, et des professionnels de la formation, (l'entreprise CHARAL, UNIFORMATION, l'URMA, ACTUAL, OPCALIA) L'audition finale de plusieurs bénéficiaires, Romain SAUGER en reconversion professionnelle, et Killian LETILLY, bénéficiaire d'une formation au sein de la Grillonais, (Institut d'Education motrice et de formation professionnelle), a également bien éclairé les conseillers du CESER sur les complexités auxquelles chacun peut se trouver confronté à un moment de sa vie.

Pour aider toutes ces personnes à livrer leur regard ou partager leur expérience sur cette problématique de l'accès à la formation professionnelle, un questionnaire précis leur avait été envoyé en amont des temps de rencontre, facilitant ainsi les échanges le jour des auditions.

1.4. Qu'appelle-t-on "Formation professionnelle tout au long de la vie" ?

Présentation de la formation professionnelle tout au long de la vie en France

Définition

La formation professionnelle continue³ est destinée aux personnes qui entrent dans la vie active ou qui y sont déjà. Elle a pour objet de faciliter leur adaptation au développement des nouvelles technologies et aux nouvelles conditions de travail, de contribuer au maintien et à l'amélioration de leur niveau de qualification, et enfin d'accroître leurs chances d'avancement social et professionnel. L'Etat, les Régions, et les partenaires sociaux, concourent à l'élaboration de la politique de formation professionnelle. Obligation légale depuis 1971, celle-ci a pour mission d'assurer aux salariés, employés ou demandeurs d'emploi, une formation destinée à conforter, améliorer ou acquérir des connaissances professionnelles.

Quelques chiffres

Le système de formation professionnelle en France bénéficie chaque année à 17 millions de personnes. Son coût global est évalué à 32 milliards d'euros annuels, soit 1,5% du PIB.

³ I.N.S.E.E, (13 octobre 2016),

En 2016, selon l'INSEE⁴, parmi les personnes âgées de 18 à 64 ans, ayant terminé leurs études initiales, 39% se sont formées dans un but professionnel au cours de l'année écoulée. Par ailleurs, une personne sur deux en emploi a accédé à une formation à but professionnel, et un chômeur sur 5 a accédé à une formation.

La formation professionnelle depuis la réforme du 5 septembre 2018

Les principaux axes de loi du 5 septembre 2018 "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel"⁵



⁴ Source collection INSEE références édition formation et emploi-2018

⁵ Source : ministère du travail Août 2018

Les parties prenantes de la formation professionnelle

INFFO



Source Centre INFFO

Les acteurs

L'Etat, Pôle Emploi, les Régions (par les appels d'offres qu'elles lancent, et les budgets qu'elles y consacrent), les OPCO ou opérateurs de compétences, les organismes de formation, les entreprises et les particuliers sont les principaux acteurs de la formation professionnelle en France. En région, ces acteurs mettent en évidence leurs besoins de formation à travers un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) qui, dans les Pays de la Loire, est inclus dans une Stratégie Régionale Formation Orientation professionnelle (SREFOP).

Les organismes de formation

En France, 87 000 organismes de formation privés et publics réalisent un chiffre d'affaires de 15 milliards d'euros et 5 % d'entre eux 70 % du chiffre d'affaires. L'essentiel du marché se concentre dans le secteur privé. Selon la DARES, en 2011, 97 % des organismes de formation relèvent du secteur privé (à but lucratif, non lucratif et formateurs individuels) et réalisent 78 % du chiffre d'affaires pour 86 % du total des stagiaires accueillis. Le secteur public et parapublic des prestataires de formation ne représente ainsi que 3 % des organismes et 14 % des stagiaires.⁶

Les 11 OPCO

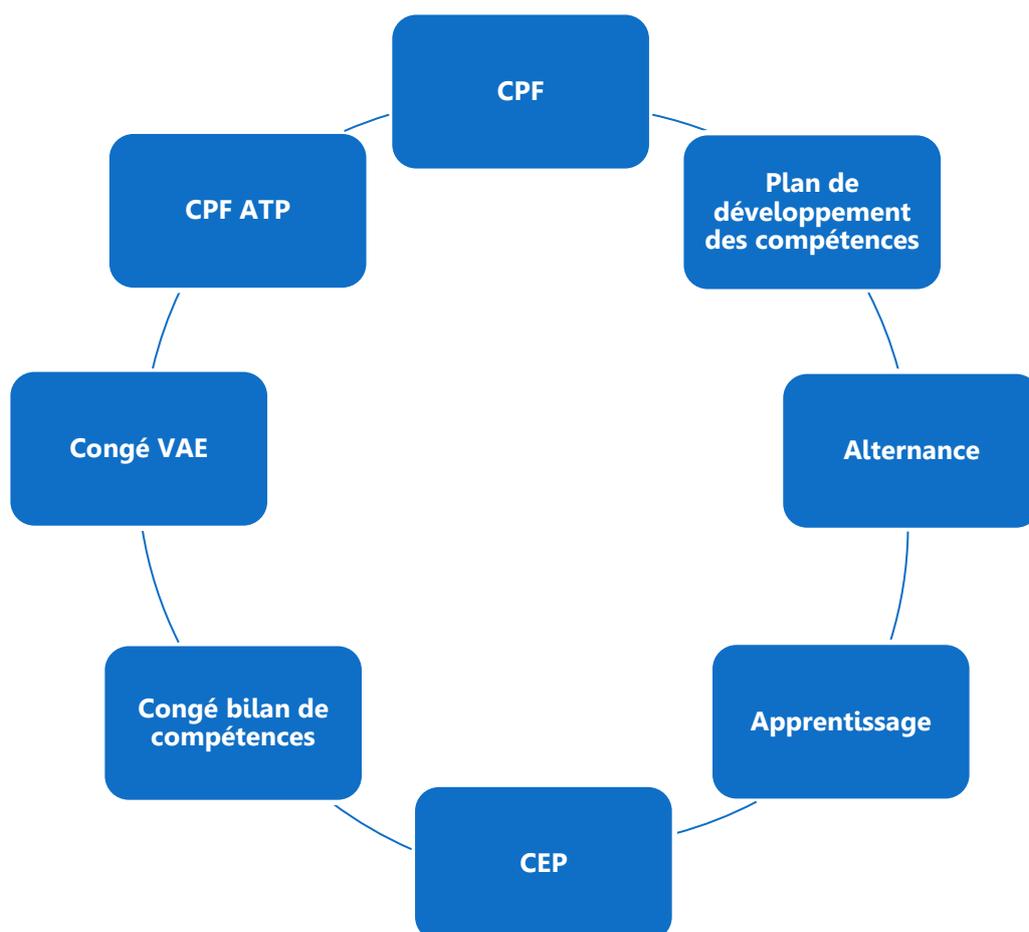
- Depuis le 1^{er} janvier 2019, la vingtaine d'OPCA (Organismes Paritaires Agréés) qui gérait la collecte et la redistribution des fonds de la formation professionnelle, et menait des missions d'informations,

⁶ DARES 2011

d'accompagnement et de conseils, est remplacée par des OPCO (Opérateurs de Compétences). Leurs missions sont recentrées sur le financement de l'apprentissage, la formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, et l'anticipation des métiers des branches professionnelles adhérentes.

- Onze OPCO ont ainsi été créés, regroupant des branches professionnelles, suivant une logique de cohérence de compétences : **l'OPCO Commerce, l'OPCO Atlas**,(assurance, banque, finance), **l'OPCO Santé, l'OPCO Afdas** (presse, édition, cinéma, spectacle vivant...), **l'OPCO Cohésion sociale, l'OPCO entreprises de proximité, l'OPCO Entreprises et salariés des services à forte intensité de main-d'œuvre, l'OPCO Ocapiat** (les entreprises et exploitations agricoles et l'agro-alimentaire, **l'OPCO 2I** ,(industrie, métallurgie, textile), **l'OPCO Construction**, et **l'OPCO Mobilité**.

Les dispositifs de la formation professionnelle



Les Dispositifs de la formation professionnelle	Description et objectifs des dispositifs
Nouvelle définition de l'action de formation	<p>Aux traditionnelles situations de formation (un formateur, un groupe, une salle) s'ajoutent la reconnaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • des FOAD, les formations à distance • des AFEST, les formations en situation de travail
Le Compte personnel de formation (CPF)	<p>Il permet d'acquérir et développer ses compétences, élever son niveau de qualification, sécuriser son parcours professionnel.</p> <p>Le compte personnel de formation sera crédité en € et non plus en heures. Une application sera disponible en automne 2019 : chaque actif pourra sans intermédiaire choisir et comparer les différentes formations, sauf dans le cas des formations hors temps de travail</p>
Le Plan de développement des compétences	<p>Il regroupe l'ensemble des actions de formation menées à l'initiative de l'employeur. Le salarié en formation est rémunéré par l'entreprise mais une partie des formations (hors formation d'adaptation au poste de travail et formations réglementaires) peut avoir lieu hors temps de travail (30 heures par an).</p>
L'Apprentissage	<p>Il est piloté désormais par les branches et mis en œuvre notamment par les OPCO, avec un assouplissement des règles d'accès.</p> <p>Tout organisme ou entreprise peut devenir centre d'apprentissage.</p>
Le Conseil en évolution professionnelle (CEP)	<p>Il permet un temps d'écoute et de recul sur le parcours professionnel, la mise en place d'une stratégie d'évolution pour construire un plan d'actions lui permettant d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet professionnel comprenant ou non une action de formation.</p>
Le compte personnel de formation, action de transition professionnelle (CPF-ATP)	<p>Il succède au CIF (congé individuel de formation) et permet au salarié d'engager une transition professionnelle en suivant, selon certains critères, la formation de son choix, en tout ou partie, pendant son temps de travail (ou à l'issue de son contrat, s'il est en CDD). Il bénéficiera, sous certaines conditions, aux salariés démissionnaires ayant un projet de reconversion professionnelle.</p> <p>Le libre choix : est relatif : les dossiers sont étudiés par des jurys paritaires, évalués selon des critères dont celui de l'insertion, et les financements sont limités.</p> <p>Certaines formations sont éligibles, et d'autres non, ce qui contraint la personne à entreprendre d'autres démarches.</p>
Le Congé de bilan de compétences (CBC)	<p>Pendant ce congé, le salarié peut faire analyser ses compétences personnelles et professionnelles afin de définir ou valider un projet professionnel ou de formation.</p>
L'alternance	<p>Alternant des périodes de formation et d'activité, elle favorise l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur permet d'acquérir un diplôme ou une certification. C'est un outil de promotion et de reconversion pour les salariés.</p>
Le Congé de validation des acquis de l'expérience (CVAE)	<p>Il permet l'acquisition partielle ou totale d'un diplôme, titre, ou certificat de qualification professionnelle.</p>

Le financement et la régulation de la formation professionnelle

Les parties prenantes au financement

La formation professionnelle continue est financée principalement par les entreprises, l'État, les collectivités locales, les OPCO, et les particuliers. Les compétences de l'Etat et des Régions sont fixées par la loi. Les entreprises paient une "cotisation formation professionnelle" collectée par les URSAFF. Le Fonds Social Européen peut également accorder des aides, en cofinancement (74,5 M€ pour la région des Pays de la Loire sur la période 2014-2020).

Pour les entreprises, les taxes relatives à la formation et à l'apprentissage sont désormais groupées en une seule et même cotisation, en fonction de la taille de l'entreprise, qui s'élève à :

- 1,23 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 6 à 11 salariés
- 1,68% pour les entreprises de 11 à 250 salariés
- 1,73% à 2,28%(dégressive selon le taux d'apprenti) pour les entreprises de plus de 250 salariés.

S'y ajoute une cotisation représentant 1% des cotisations sociales des salariés en CDD. La collecte sera effectuée directement par l'Urssaf, France Compétences étant chargée de redistribuer la plus grande partie des fonds.

Le rôle de l'Agence France Compétences



Créée par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 (art. 36) "Pour la liberté de choisir son Avenir Professionnel", l'Agence France Compétences est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle a pour mission d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage.⁷

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le Compte Personnel de Formation (CPF), compte en heures depuis sa création en 2015, a été transformé en compte en euros au 1^{er} janvier 2019, sauf pour la fonction publique. Tout salarié travaillant au moins à mi-temps, acquiert 500 € par an avec un plafond fixé à 5 000 €. Cette somme passe à 800 € par an pour un salarié non qualifié ou pour une personne handicapée travaillant en ESAT, avec un plafond à 8 000 €. Grâce au site "www.moncompteactivite.gouv.fr", chaque personne peut prendre connaissance des heures de formation disponibles sur son compte, et connaître les modalités de financement de sa formation. Désormais, le CPF appartient au salarié. Celui-ci peut même l'utiliser sans l'aval de son employeur, si ces formations sont effectuées en dehors de ses heures de travail.

Pour la fonction publique, l'abondement est de 24h par an jusqu'à 120h, puis 12h par an. Il est de 48h par an pour les agents les moins qualifiés.

L'indemnisation de la personne durant sa formation

Pour s'exercer pleinement, ce droit à la formation professionnelle doit être assorti du financement de la formation elle-même et de la rémunération ou de l'indemnisation de la personne durant sa formation. Les demandeurs d'emploi disposent des formations financées par la Région, l'Etat, Pôle emploi, les Conseils généraux et les municipalités. Leur indemnisation relève de l'Assurance chômage en fonction de leur situation individuelle ou, sous certaines conditions, d'une rémunération versée par la Région ou l'Etat.

Les formations des salariés, quant à elles, sont financées via le CPF, attaché à la personne, et peuvent se passer sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. Dans le cas d'un plan de formation, appelé désormais "Plan de Développement des Compétences", le financement est à la charge de l'employeur. Dans le cas d'une formation de reconversion, le CPF-ATP (compte

⁷ <https://www.cpformation.com/france-competences/>

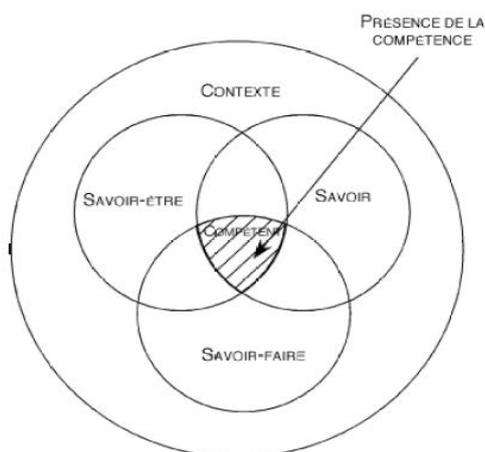
personnel de formation-action de transition professionnelle (ex CIF) permet aussi d'être rémunéré pendant sa formation.

Une place centrale accordée aux compétences

Les dispositifs de formation professionnelle se structurent autour de l'acquisition ou du renforcement des compétences, pour permettre à chacun de devenir acteur de son parcours professionnel.

Qu'entend-t-on par compétences ?

Alors que les connaissances sont des données ou des concepts qui existent en tant que tels et sont codifiés dans une mémoire collective (un manuel par exemple), les compétences sont liées à l'individu qui les possède. Une compétence est un savoir agir. Il s'agit donc de bien valoriser des savoirs en actions.



La notion de compétence transversale

Une compétence transversale est un savoir ou un savoir-faire mobilisable dans diverses situations professionnelles, qui permet à l'individu de sécuriser son parcours face à des trajectoires professionnelles de moins en moins linéaires et prévisibles. Elle se différencie de la compétence technique qui est partagée par des salariés d'un même corps de métier. Pour permettre de visualiser ces compétences transversales qui peuvent être utilisées dans différents contextes professionnels, l'Agence Erasmus +, (qui assure, pour la France, la promotion et la gestion de plusieurs programmes et dispositifs communautaires, notamment Erasmus + sur les volets éducation et formation) a réalisé une carte des compétences transversales.

Les 12 compétences transversales

- 1 Communiquer à l'oral dans le monde professionnel
 - 2 Communiquer à l'écrit dans le monde professionnel
 - 3 Gérer des informations
 - 4 S'organiser dans son activité professionnelle
 - 5 Apprendre et se former tout au long de la vie
 - 6 Construire son parcours professionnel
 - 7 Mobiliser des raisonnements mathématiques
 - 8 Utiliser les outils numériques et l'informatique
 - 9 Utiliser les codes sociaux liés au contexte professionnel
 - 10 Travailler en groupe et en équipe
 - 11 Réaliser son activité selon les cadres réglementaires établis
 - 12 Adapter son action face à des aléas et à des situations d'urgence
-

Les compétences transversales facilitent les mobilités professionnelles et rendent donc plus fluide le marché du travail. Au sein de l'entreprise, elles contribuent à développer les capacités à communiquer, à s'adapter, à s'organiser. On parle alors d'un savoir agir avec compétence, qui est d'ailleurs parfois difficile à évaluer. Il existe aujourd'hui dans ce sens de nombreuses formations RH afin de donner aux professionnels des repères aidant à mieux cerner les personnalités.

Pour l'individu, l'acquisition de ces compétences sécurise son parcours face à des trajectoires professionnelles de moins en moins linéaires et prévisibles.

On peut toutefois noter que la variété des contextes et des situations amène à penser qu'il n'est pas pertinent d'établir un dispositif unique d'évaluation des compétences transversales.

Les compétences clés

Le 18 décembre 2006, le Parlement européen a identifié "8 compétences clés" (recommandation n° 2006/962/CE), fondamentales pour chaque personne vivant dans une société basée sur la connaissance. En application de cette recommandation (et de la loi du 5 mars 2014) le décret 2015-172 du 13 février 2015 définit le "Socle de connaissances et de compétences professionnelles" français comme "l'ensemble des connaissances et compétences qu'un individu,

quel que soit son métier ou son secteur professionnel, doit maîtriser totalement, afin de favoriser son employabilité et son accès à la formation professionnelle ".

Ce socle est baptisé "Cléa*" en septembre 2015, par décision du Copanef (comité paritaire national pour l'emploi et la formation).

Il comprend les compétences suivantes : s'exprimer en français, calculer et raisonner, utiliser un ordinateur, respecter les règles, travailler en équipe, travailler seul et prendre des initiatives, avoir l'envie d'apprendre, maîtriser les règles de base en hygiène, en sécurité, et environnement

L'acquisition de ce socle est un atout essentiel pour la sécurisation des parcours professionnels, et vise particulièrement les personnes fragilisées et peu qualifiées.

Les blocs de compétences

Les blocs de compétences sont définis comme des "ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées." (Article L. 6113-1 du code du travail.)

Avantages des blocs de compétences

La mise en place des blocs de compétences pour les certifications professionnelles inscrites au RNCP présente plusieurs avantages :

- Tout d'abord, elle offre la possibilité aux individus d'accéder progressivement à des compétences métiers en levant les freins liés au temps ou au financement. En effet, un bloc peut s'acquérir dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou par le suivi de la formation. Un bloc étant acquis à vie, il est envisageable d'échelonner le passage d'une certification professionnelle sur une longue durée et la possibilité de mobiliser le Compte personnel de Formation (CPF) pour financer ce parcours facilite également les démarches.
- de plus, elle contribue à l'individualisation du parcours. L'entretien de positionnement réalisé à l'entrée en formation permet de définir le ou les blocs de compétences nécessaires à l'obtention de la certification professionnelle en fonction du niveau de formation et des expériences professionnelles de l'apprenant.
- Enfin, elle favorise également la fluidité des parcours en permettant la création de passerelles et d'équivalences entre les certifications. Il est

ainsi possible d'aller vers un titre professionnel en partant d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de branche.

Des limites

Cette notion de "blocs dissociables" n'a cependant pas que des avantages. Bien que constitutifs d'un tout, ils ne doivent pas conduire des élèves et stagiaires à renoncer à l'obtention d'un diplôme complet.

La reconnaissance des compétences professionnelle et l'exemple des open-badges.

La reconnaissance et la valorisation des apprentissages et des compétences informelles ont tout autant d'importance, si ce n'est davantage encore, à une époque où les diplômes ne suffisent plus pour garantir un emploi.

De plus en plus souvent, les recruteurs, au-delà des sésames acquis auprès des écoles ou des universités, recherchent des compétences bien précises, certes techniques, mais aussi des compétences douces (soft-skills), comme la créativité, l'autonomie, le travail en équipe, la résolution de problèmes, la pensée critique, le savoir-être, etc... Elles garantissent l'adaptation de l'individu à des postes potentiellement très différents.

Pour illustrer ces propos, on peut prendre l'exemple des Open Badges, outils numériques de reconnaissance des compétences informelles qui permettent de reconnaître, d'attester d'une compétence, d'une capacité, d'une aptitude, d'un savoir-être, d'une réalisation, d'un intérêt, d'un apprentissage informel, d'une participation, etc... Ils se présentent sous la forme d'une image dans laquelle sont contenues des métadonnées (informations qui permettent de caractériser un contenu).

L'exemple des Open-Badges

Issued by
Open Badge Factory

BADGE DU LEADER NATUREL

Issued by: Association Temps Libres
Issued on: 20.3.2019
Earner: Joan MHYRO

Ce badge atteste que son.s.a bénéficiaire possède les qualités et l'attitude d'un.d'une leader.euse naturel.le⁸

Check this badge...

CRITERIA

Open criteria...

La personne bénéficiaire de ce badge a montré qu'elle est en capacité :

- de prendre spontanément le leadership pour le bien commun, en dehors de la mission formelle
- d'identifier les besoins, frustrations ou problèmes
- de créer une dynamique positive pour résoudre les situations problématique ou conflictuelle
- de collaborer, coopérer et de se montrer bienveillante.

8

⁸ <https://openbadgepassport.com/app/badge/info/128701>

Outil de reconnaissance des compétences, l'Open Badge est un dispositif numérique qui se présente sous forme d'icône et qui est utilisé pour confirmer l'acquisition d'aptitudes, de connaissances ou de compétences.

1.5. La formation professionnelle en Région des Pays de la Loire

Les chiffres de la formation professionnelle en Pays de la Loire

En 2015, 4184 organismes de formation (dont 4088 privés) ont été recensés en Pays de la Loire, dont la moitié en Loire-Atlantique. 1 132 392 stagiaires ont bénéficié des 5692 offres de formation qui ont réalisé 52 218 129 heures de formation ⁹Le budget régional 2019 de la formation professionnelle s'élève à 521 M€. La Région consacre près du quart de son budget annuel de formation professionnelle continue à la rémunération et à la protection sociale des stagiaires en formation. Aux côtés de l'Etat, dans le Pacte régional d'Investissement dans les Compétences pour la période 2019-2022, elle engagera 413 millions d'euros supplémentaires sur 4 ans pour former chaque année plus de 8 000 demandeurs d'emplois supplémentaires pas ou peu qualifiés.

Dans les Pays de la Loire, pour l'année 2019, 136 000 places de formation ont été ouvertes pour les demandeurs d'emploi, avec l'aide de l'Etat.

L'offre régionale restructurée

La Région des Pays de la Loire structure sa politique de formation autour de deux priorités :

- 1) Répondre aux besoins de compétences des acteurs économiques ligériens
- 2) Ouvrir l'accès de la formation aux demandeurs d'emploi, et bien préparer l'insertion socio professionnelle des jeunes déscolarisés.

⁹ source : Pactole



PRÉPA : pour aider les demandeurs d'emploi les plus en difficultés à définir un projet professionnel réaliste et / ou acquérir les savoirs de base.

VISA : pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir un premier niveau de qualification ou d'accroître celui qu'ils possèdent déjà, en les formant aux métiers pour lesquels des besoins de recrutement sont signalés. On peut noter que le dispositif RÉGION FORMATION-VISA Métiers + 50-54 ans a vocation à permettre aux seniors d'accéder à une formation, alors que leur âge est souvent un frein pour y accéder. Pourtant ce dispositif peine parfois à trouver son public.

ACCÈS : pour faciliter l'accès direct à un emploi repéré, ou la création / reprise d'entreprise.

A ce sujet, on peut se poser la question des corrélations entre les publics "demandeurs d'emploi" et les formations qualifiantes : les publics sont-ils vraiment demandeurs ?

Le Pacte Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC)

Toutes les régions, hormis Auvergne-Rhône-Alpes, et Paca, où Pôle Emploi déploiera ces pactes, sont parties prenantes du PIC à travers leurs déclinaisons régionales : les Plans Pluriannuels Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC). A ce titre, 6,5 milliards d'€ seront versés aux régions entre 2019 et 2022.

Dans les Pays de la Loire

Engagements réciproques Etat / Région

- Formation de **124 700 demandeurs d'emploi** sur la période 2019-2022, pour un financement total de près de **713 M€**.
- ⇒ Apport de l'État : 300 M€
- ⇒ Apport Région : 413 M€
- ⇒ **38 200 demandeurs d'emploi supplémentaires**.

Objectifs:

- Former 8 000 à 9 500 demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés supplémentaires par an, pour un socle d'environ 23 000 demandeurs d'emploi formés hors apport du plan d'investissement
- Favoriser les parcours de formations plus longs, qualifiants et adapté à un public peu qualifié et répondant aux attentes des employeurs

Ce PACTE vise prioritairement les demandeurs d'emploi de niveau IV (bac) non validé et infra IV (CAP validé, CAP non validé, sans diplôme)

Et une insertion professionnelle: (référence au taux d'accès à l'emploi à 6 mois comme critère de résultat)



8

A la clé, ce sont 38 000 formations supplémentaires en Pays de la Loire, 48% de places de formation en plus, ciblées sur les publics les plus éloignés de l'emploi et le plus en demande de formations qualifiantes. L'enveloppe s'élève à 300 millions d'euros sur 4 ans, venant s'ajouter aux 413 millions déjà prévus par la Région. En 2018, la convention d'amorçage de ce Plan a permis l'ouverture de 6 837 places de formations supplémentaires pour les demandeurs d'emploi.

Des comparaisons, en France et au niveau européen

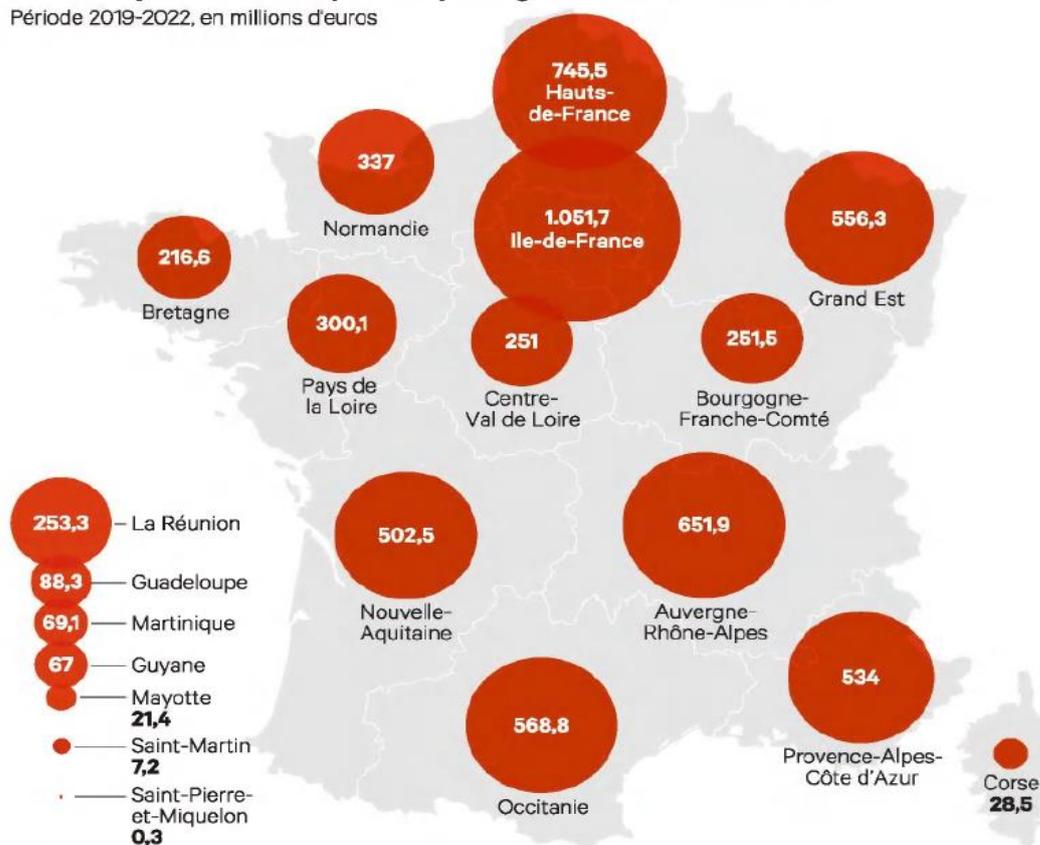
En France

Des pactes régionaux ciblés, selon les besoins spécifiques aux régions

"Chaque pacte régional a ses spécificités : en Pays de la Loire, où le chômage est faible, un programme prévoit des formations longues à destination des demandeurs d'emploi très éloignés du marché du travail (seniors, non qualifiés), avec un engagement d'embauche à la clé. Et ces formations doivent répondre aux besoins spécifiques des PME de la région".¹⁰

Plan compétences : ce que chaque région va recevoir de l'Etat

Période 2019-2022, en millions d'euros



• LES ÉCHOS • / SOURCE : HAUT-COMMISSARIAT AUX COMPÉTENCES ET À L'INCLUSION PAR L'EMPLOI

¹⁰ Le Figaro 30 avril 2019

Des exemples de nouveaux dispositifs de formation dans les différentes Régions de France

Nouvelle-Aquitaine	Les habilitations de service public : il s'agit de donner davantage de souplesse aux organismes de formation habilités, avec des formations à la carte, un accompagnement personnalisé, un renforcement des savoirs de base et un pack hébergement et restauration. Les organismes seront rémunérés en fonction des résultats et non pas du nombre d'heures dispensées ce qui évitera la sélection déguisée à laquelle se livrent souvent les entreprises de formation pour éviter l'absentéisme.
Centre-Val de Loire	Les Plateformes de compétences : il s'agit d'unifier les référentiels par métier et d'instaurer des pratiques communes pour mieux cerner en amont les compétences recherchées par les entreprises. Une cartographie des compétences et métiers de la région est mise à jour.
Bourgogne–Franche-Comté	Formations organisées en blocs de compétences dans le secteur du BTP. Avec ce système, une personne ne va pas suivre la totalité d'une formation pour devenir, par exemple, électricien du bâtiment ; elle assistera à des modules définis selon son parcours, mais aussi selon des besoins des entreprises du secteur.
Bretagne	Mise en place d'un Service personnalisé pour aider les personnes à préparer leur entrée en formation
Hauts-de-France	Appel à projet "Format Innovation" : il a pour objectif de contribuer à l'évolution des pratiques de formation en région Des expérimentations sont lancées à destination des demandeurs d'emploi et des salariés fragilisés dans leur emploi. (métiers menacés par les évolutions technologiques et numériques, salariés en nécessité de mobilité professionnelle)...
Grand-Est	Programme expérimental "Nouvelles compétences" pour soutenir les initiatives de nouvelles formations pour préparer les demandeurs d'emploi aux métiers de demain, accélérer la transformation de l'offre de formation, sur de nouveaux métiers : technicien d'équipements d'aide à la personne, experts en isolation et étanchéité, spécialistes en cyber sécurité.

En Europe

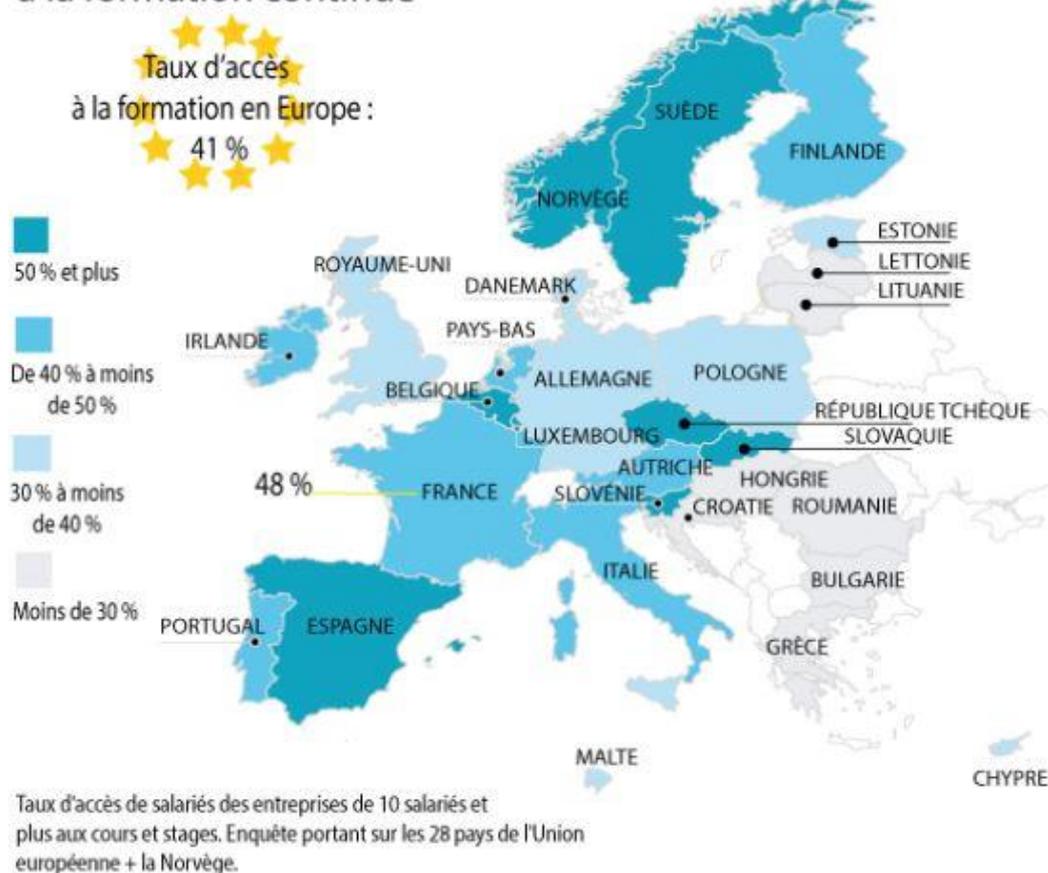
Selon l'OCDE, 36% des actifs participent chaque année à une action de formation en France. C'est beaucoup moins que dans les pays scandinaves ou aux Pays-Bas où plus de 65% des actifs se forment tous les ans. C'est aussi significativement moins qu'en Allemagne (53%) et qu'au Royaume-Uni (56%). L'OCDE, ¹¹se montre d'ailleurs assez critique à l'égard du système français de formation qui forme relativement moins d'adultes chaque année, en dépit des sommes considérables consacrées au sujet ".Il convient également de noter

¹¹ Rapport OCDE« *L'Avenir du travail* » avril 2019

que dans le cadre du Fonds social européen (FSE) et pour la durée de 2014 à 2020, la Région des Pays de la Loire gère les 74,2 millions d'euros d'aides accordées par l'Union Européenne pour financer des projets en faveur de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, l'accès et la réussite dans l'enseignement supérieur, l'apprentissage et l'orientation.

L'accès à la formation des salariés et des demandeurs d'emploi dans les différents pays d'Europe.

Les disparités européennes dans l'accès des salariés à la formation continue



Source : Enquête CVTS 2015 / Eurostat / Céreq pour les données françaises

On peut prendre l'exemple de l'accès à la formation de salariés, souvent mieux connu que celui des autres personnes. On constate que les pays du Nord de l'Europe, mais aussi l'Espagne, ouvrent assez largement l'accès de la formation aux salariés.

Pour les demandeurs d'emploi,¹² les dépenses publiques de la France en faveur de la formation des personnes en recherche d'emploi se situent dans une position moyenne : elles s'élevaient à cette date, selon cet organisme, à hauteur de 0,23 % du produit intérieur brut (PIB), contre 0,45 % en Autriche et 0,3 % au Danemark, mais 0,2 % en Allemagne, 0,15 % en Belgique et 0,14 % en Suède. Cette comparaison doit toutefois être relativisée par la situation de l'emploi dans chaque pays.

Le Processus de Copenhague et la flexi-sécurité

Au sein de l'Union européenne, le **Processus de Copenhague**, adopté en 2002 et renforcé en 2010 et 2015, fixe des objectifs pour 2020 afin d'améliorer l'enseignement et la formation professionnels, grâce à la coopération entre les pays. Cette démarche a notamment abouti à la création du **Système Européen de Crédits d'Apprentissage et du Réseau Européen d'Assurance de la Qualité**. En contribuant au développement des compétences et des apprentissages tout au long de la vie, la formation professionnelle continue (FPC) représente l'une des composantes de la stratégie européenne de flexi-sécurité, appelant à conjuguer les besoins de flexibilité des entreprises avec la "sécurité" des personnes sur le marché du travail.

Des exemples de dispositifs de formation dans les différents pays européens

Les pays du Nord de l'Europe sont plutôt en tête pour l'accès de tous à la formation, même quand ils n'ont pas mis en place une mutualisation de systèmes de financement et on remarque que la culture de la formation tout au long de la vie y est souvent plus répandue que dans les autres pays.

En Allemagne	Des dispositifs très différents selon les Länder. Une place très importante est accordée aux formations en situation de travail , Une entreprise sur 4 (dont la plupart sont des PME) s'engage dans la formation professionnelle. Dans les Länder où une loi sur la formation est entrée en vigueur, chaque salarié dispose de cinq jours de formation par an, s'il est embauché dans son entreprise depuis plus de six mois. Enfin 2/3 des Allemands ont entrepris leur formation dans un système d'alternance, dit système dual .
---------------------	---

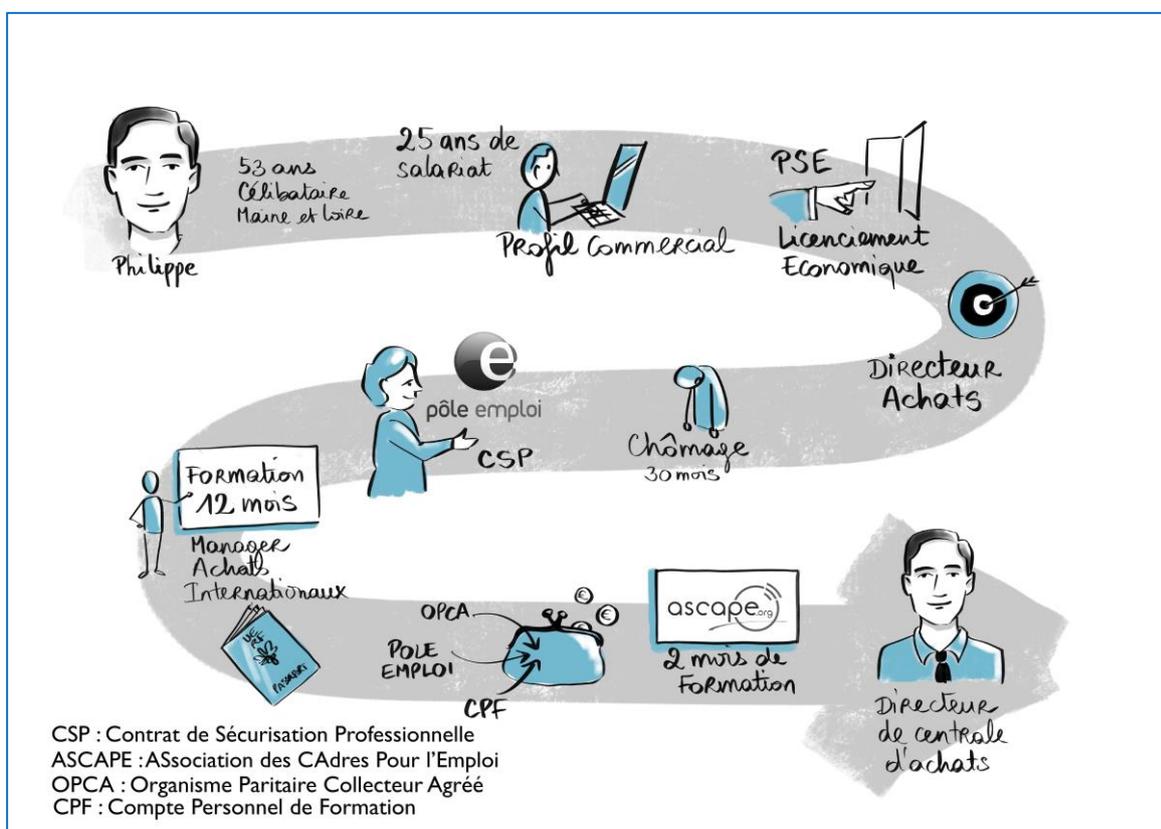
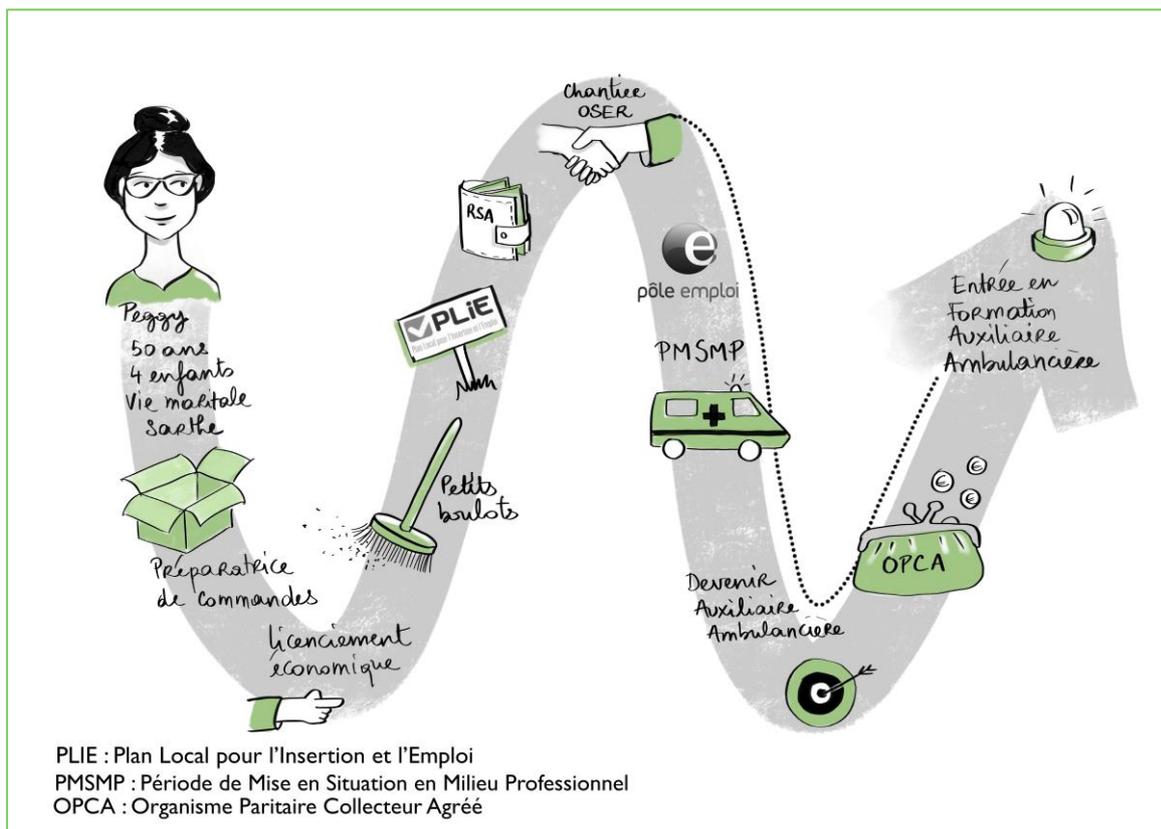
¹² Données Eurostat 2015

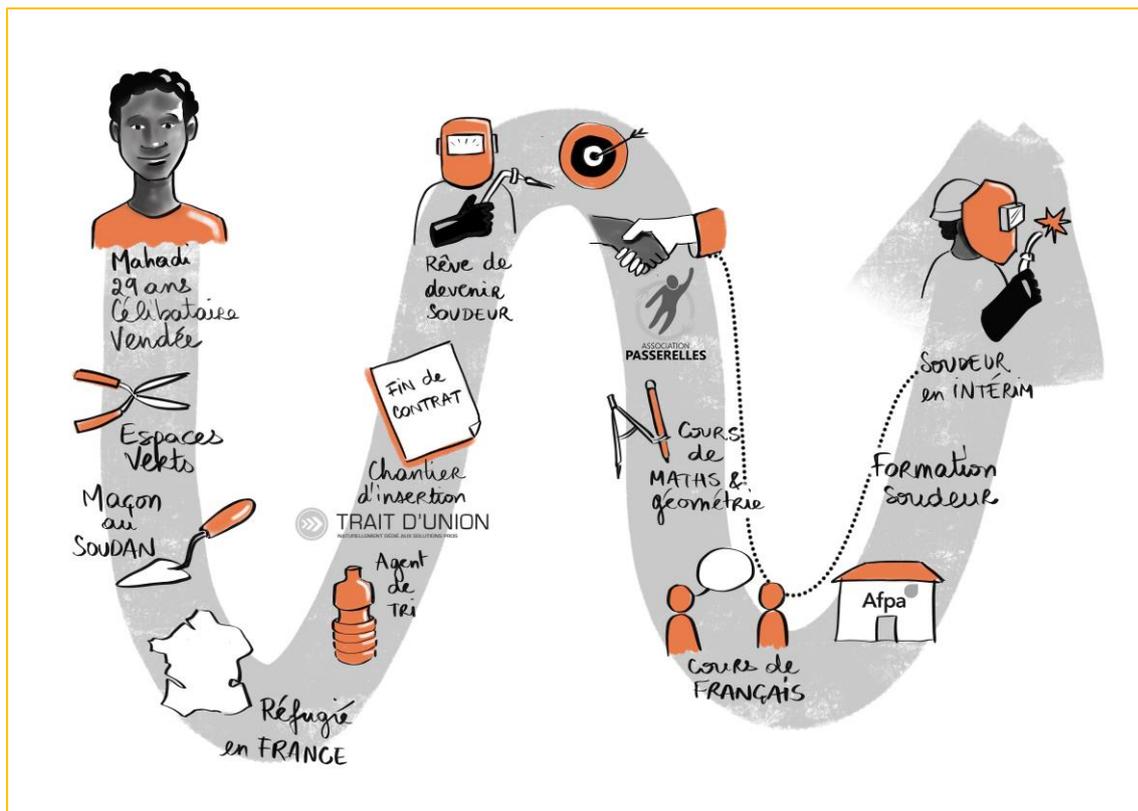
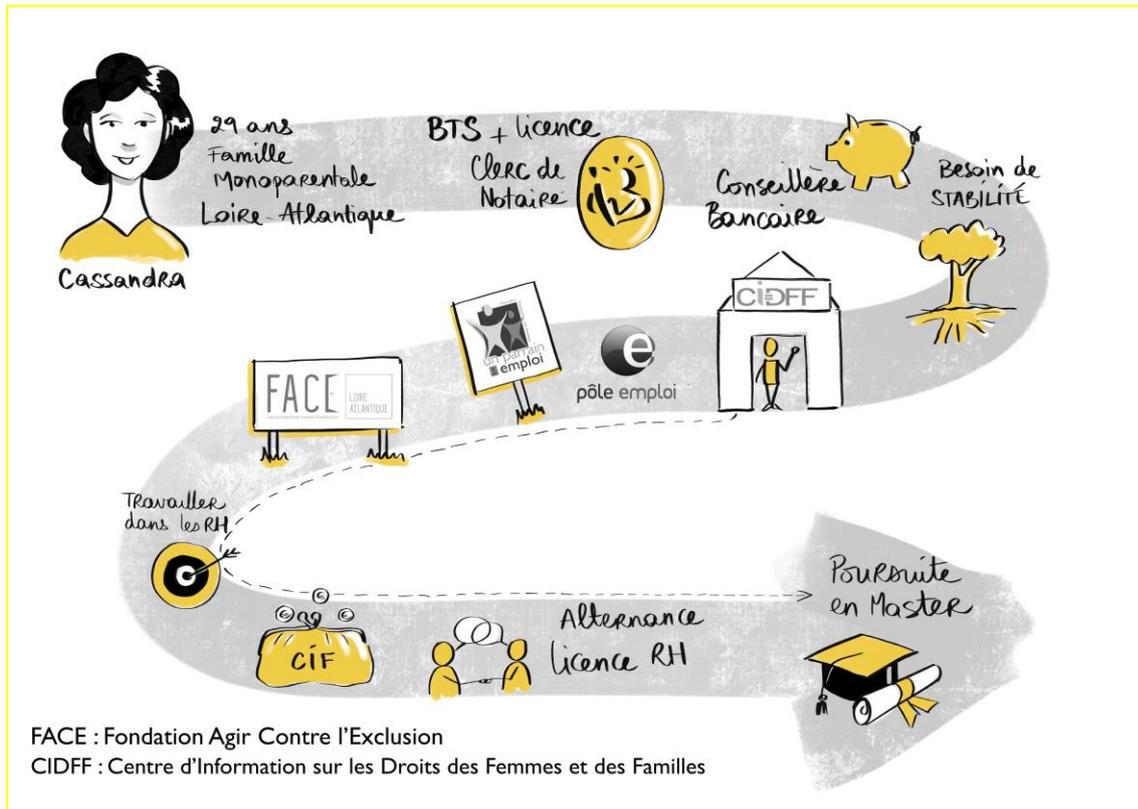
En Finlande	La formation professionnelle et l'apprentissage sont hissés au même niveau que l'enseignement général. (Système de qualification basé sur les compétences). Réforme de 2018 : Chaque apprenant va désormais bénéficier d'un "Plan personnalisé de développement des compétences" avec un parcours individualisé en fonction de ses besoins en compétences. L'évaluation au fur et à mesure des compétences acquises doit permettre de réajuster le parcours.
Au Danemark	La notion de formation professionnelle constitue un des piliers de la flexi-sécurité, qui met l'accent sur la capacité des individus à gérer leurs transitions professionnelles . Le taux de participation des adultes à la formation y est le plus élevé de l'UE, et la culture de la formation tout au long de la vie est très développée.
En Espagne	le Permiso Individual de Formación (PIF) Ce dispositif permet à l'entreprise de se faire rembourser le coût salarial du temps passé par un collaborateur en formation. Celle-ci doit être certifiante et être souhaitée par le salarié. Le financement de la formation elle-même peut provenir de la bonificación (le crédit formation) ou être assuré en tout ou partie par le salarié.

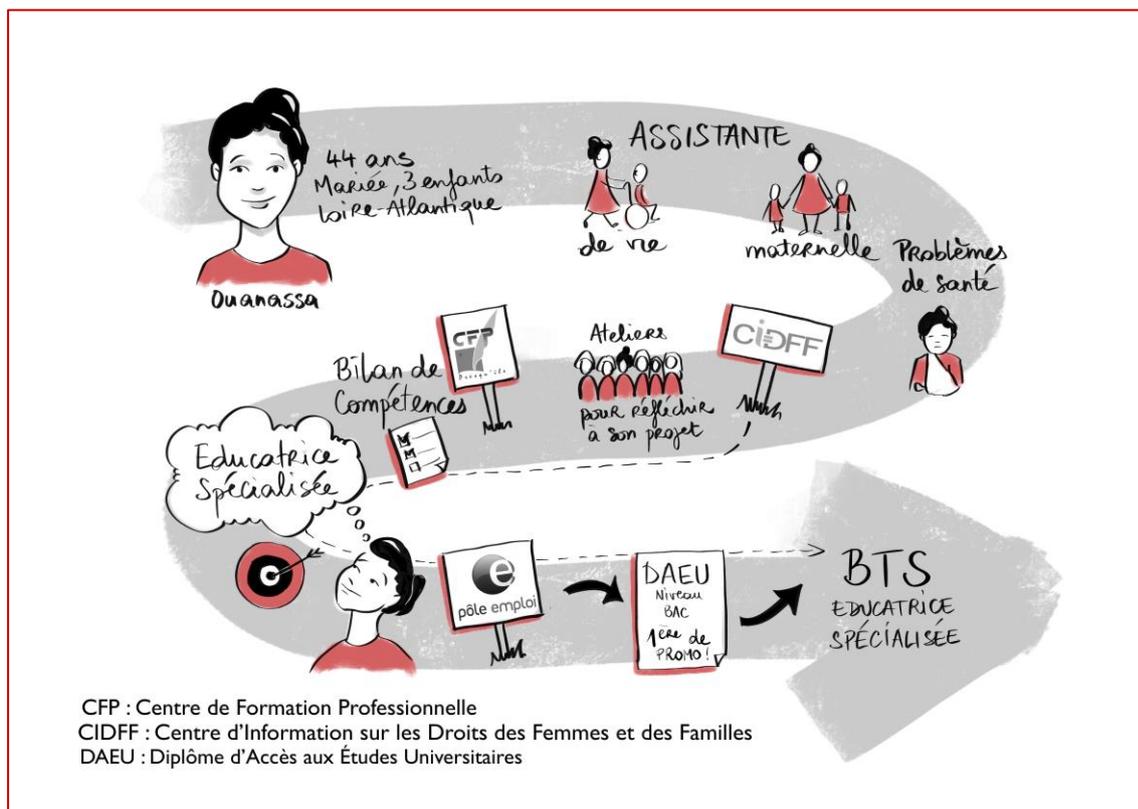
1.6. Les parcours des 5 ligériens

Des conseillers du CESER ont suivi individuellement 5 personnes sur une période de 6 mois, au cours de leur parcours vers une formation.

Présentation







Remerciements

Le CESER tient à adresser ses plus vifs remerciements à l'ensemble des personnes auditionnées et suivies. Leurs observations, remarques et témoignages, ont enrichi sa réflexion et l'ont éclairé par l'aspect concret des réalités vécues (même si elles ne sont pas exhaustives), permettant de faire des propositions précises à la Région.

2. Le constat d'inégalités dans l'accès à la formation

2.1. Des inégalités différenciées selon l'âge, la CSP et le sexe

Des seniors souvent défavorisés dans l'accès à la formation professionnelle

Un constat

Près de la moitié des 25-34 et des 35-44 ans bénéficient de la formation professionnelle, contre seulement 20% des 55-64 ans. Les salariés âgés de 50 ans ou plus sont, en moyenne, plutôt bien informés de l'existence des

différents dispositifs de formation professionnelle auxquels ils peuvent prétendre (83 %) mais se forment moins que les autres.¹³

Les seniors sont souvent caractérisés par un fort savoir-faire acquis tout au long de leur carrière, néanmoins leurs connaissances ont parfois besoin d'être réactualisées. Peu de formations leur sont proposées car ils ne sont pas perçus comme un "investissement d'avenir" par le marché du travail, ou leur entreprise.

A partir de 45 ans, l'accès à la formation continue baisse pour les actifs en emploi et se réduit encore plus au-delà de 55 ans. Les chômeurs subissent cette même érosion dès 50 ans. Toutes choses égales par ailleurs, l'accès à la formation professionnelle reste plus faible pour les travailleurs seniors. Ceci s'explique notamment par les pratiques de gestion de main-d'œuvre des employeurs qui ne sont pas enclins à investir dans la formation de travailleurs dont les perspectives de carrière deviennent limitées. Si les seniors expriment des besoins de formation moindres, il serait excessif d'en conclure que leur faible accès à la formation s'explique uniquement par un désintérêt. On assiste sans doute à un phénomène circulaire de moindre accès à la formation qui entretient chez eux un sentiment de renoncement ou tout au moins de moindre appétence. La baisse d'accès à la formation continue pour les seniors est particulièrement marquée chez les ingénieurs, les techniciens et les employés de commerce, ainsi que pour les salariés des petites entreprises. Les formations dispensées n'ont pas de spécificité en ce qui concerne le support utilisé (stage, auto-formation, formation en situation de travail). On note cependant que les seniors, lorsqu'ils sont formés, bénéficient davantage de formations en bureautique, informatique, ressources humaines et communication. Peu d'entreprises déclarent en fait adapter spécifiquement leur formation à leurs salariés âgés.¹⁴

On constate d'ailleurs à regret que sont qualifiées de seniors des personnes qui sont parfois à peine aux deux-tiers de leur parcours professionnel. Dans les Pays de la Loire, l'accès à l'emploi des plus de 55 ans s'avère difficile, tout comme l'insertion des anciens stagiaires demandeurs d'emploi du programme régional de formation de la région de cette tranche d'âge (10 points en deçà de la moyenne) reste difficile".¹⁵

¹³ INSEE rapport Emploi et Formation janvier 2018

¹⁴ www.cairn.info/Revue-retraite-et-societe

¹⁵ Stratégie régionale de l'emploi et la formation professionnelle 2018-2022

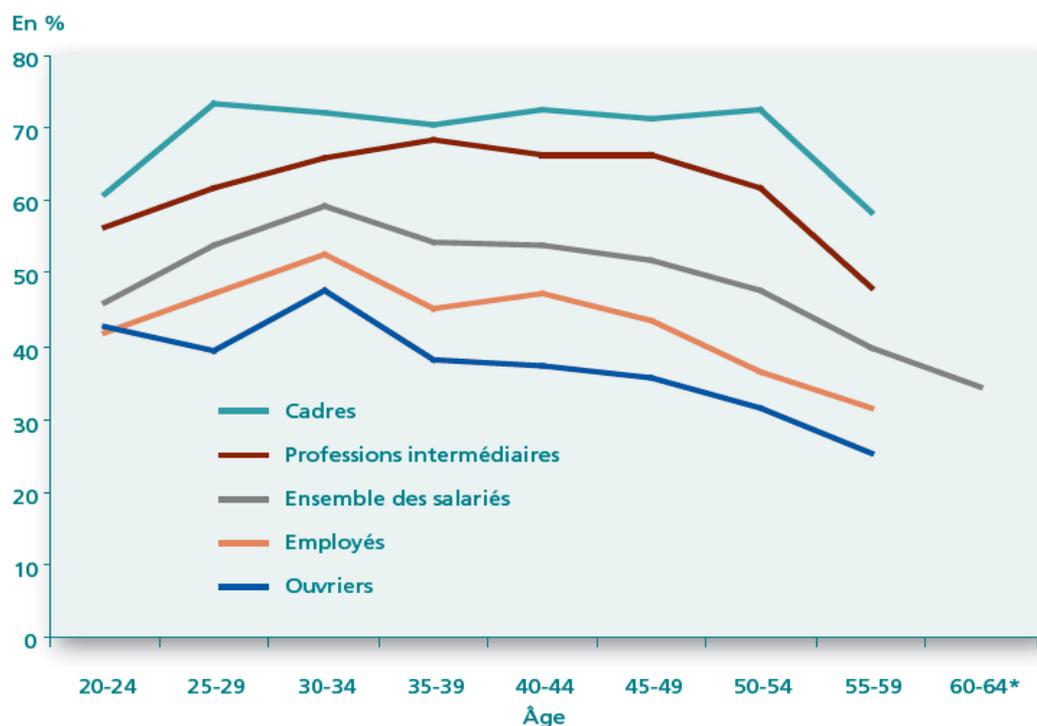
Freins et leviers de l'accès à la formation pour les seniors

Les freins	Les leviers
Représentations sociales négatives	Valorisation d'expériences
Manque d'adaptabilité	Transmission de savoirs
Moins d'aisance avec le numérique	Mettre en œuvre dans les entreprises les moyens d'accueillir les seniors en formation :
Santé déclinante	periode de mise en situation en milieu professionnel(PMSMP).
productivité réduite	
Craintes sur les capacités à suivre une formation, Sentiment d'inadaptabilité	La formation comme un outil de remise en confiance
Crainte sur la capacité à travailler en collectif, à obtenir un diplôme	Bonne information sur les dispositifs "Action de Formation préalable au recrutement," ,Parcours TPME" .Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) et Formations concrètes.
Mons d'aisance avec le numérique	

Des inégalités selon la catégorie socio-professionnelle

Le tableau ci-dessous illustre le rapport entre la qualification des personnes et leur taux d'accès à la formation professionnelle.

Graphique 3
Taux d'accès des salariés à la formation professionnelle selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle



* Données non significatives au-delà de 60 ans, au niveau de la catégorie socioprofessionnelle.
Champ : salariés au moment de l'enquête ; France métropolitaine.
Source : enquête sur la « Formation des adultes 2012 », Insee-Dares.

- On remarque le faible accès des ouvriers, alors que leurs métiers sont souvent parmi les plus menacés de disparition ou au moins de transformations importantes dues à l'évolution technologique et la numérisation.
- Parmi les salariés, on note des différences entre les salariés des très petites entreprises et ceux des moyennes ou grandes à l'avantage de ces derniers.
- Il en va de même selon qu'ils ont un contrat stable ou un contrat précaire.

Un accès à la formation simplifié pour les personnes qualifiées

La moitié des salariés a suivi une formation à but professionnel dans l'année 2016 et **les cadres se forment deux fois plus que les ouvriers** (66% contre 35%)¹⁶.

"La formation professionnelle bénéficie d'abord aux salariés les plus diplômés et à ceux des grandes entreprises mais laisse de côté les chômeurs. Si 39% des 18-65 ans déclaraient avoir suivi une formation pour "raisons professionnelles en 2012, les bénéficiaires sont majoritairement les plus diplômés et les cadres : chez les actifs occupant un emploi, 66% des diplômés de niveau supérieur à bac+2 ont suivi au moins un stage dans l'année, contre seulement 25% des sans diplômes. Enfin, les personnes en emploi suivent davantage des formations à but professionnel (49%) que les chômeurs (27%)".¹⁷

Un accès plus difficile pour les personnes non qualifiées

Toujours selon l'INSEE, les salariés les moins qualifiés subissent la double peine, puisqu'ils sont à la fois les plus exposés aux mutations, mais aussi les plus dépendants de leur poste de travail et de leur entreprise.

- Dans les Pays de la Loire, au 30 juin 2018, si l'on cible les publics demandeurs d'emploi peu qualifiés, de niveau IV* et infra IV, 30.4% ont plus de 50 ans, et parmi eux 47% sont demandeurs d'emploi de très longue durée (DETLD), ce qui témoigne d'un éloignement préoccupant et durable du marché du travail, comme de la formation et des dispositifs sans une approche adaptée.

¹⁶ Janvier 2018 collection INSEE références Formation et Emploi

¹⁷ Octobre 2018

- "Sur 100 personnes qui appellent sur la plateforme téléphonique du site, 20% seulement sont du niveau PIC (demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés et jeunes éloignés du marché du travail non qualifiés ou ayant un niveau de qualification IV (bac) non validé, V ou infra V (CAP, BEP). Les personnes les moins qualifiées ont moins accès à la formation" témoigne Yves MENS, directeur du CARIF-OREF auditionné le 15 novembre 2018.

* La nomenclature des diplômes par niveau permet d'indiquer le type de formation nécessaire pour occuper un poste dans le monde professionnel ; le niveau IV correspondant aux niveaux Bac (IV), cette nomenclature se trouve dans sa totalité en annexe 1 du rapport.

Un accès à la formation qui reste souvent inégalitaire entre les femmes et les hommes

Malgré de nombreuses réformes, l'accès à la formation professionnelle ne permet pas de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces inégalités varient en fonction des catégories socio-professionnelles.

Les principaux points du Rapport de Catherine SMAJDA-FROGUEL

Ce rapport remis le 20 février 2019 à Marlène SCHIAPPA, secrétaire d'Etat chargée de l'Egalité entre les femmes et les hommes, fait état des constats suivants :

- Le **taux d'accès** à la formation des femmes en 2014 est de 40 % en deçà de celui des hommes (46,5 %).
- Parmi les cadres, l'inégalité d'accès est sensible : 57 % des **femmes cadres** se sont formées contre 62 % des hommes.
- **La présence d'enfants est un facteur essentiel d'inégalité** d'accès : l'accès aux formations professionnelles en 2012 pour les mères d'enfants de moins de 6 ans restait inférieur à celui des autres populations, y compris des femmes sans enfant.
- L'écart d'accès à la formation entre hommes et femmes est plus important dans les plus grandes entreprises.
- La tendance s'accroît en ce qui concerne **les moins qualifiés** : huit points séparent les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes employés et jusqu'à neuf points ceux des hommes et des femmes ouvrières.

Cependant :

- Les professions intermédiaires constituent la seule catégorie où les femmes se forment plus que les hommes. Elles y occupent en effet des fonctions plus souvent tertiaires, pour lesquelles les taux d'accès à la formation sont parmi les plus élevés. Mais il peut s'agir de formations courtes "obligatoires" par exemple pour utiliser un nouveau logiciel bureautique.
- La situation est plus favorable aux femmes dans la Fonction publique. En 2008, le nombre moyen de jours de formation suivis par les femmes est supérieur aux hommes, toutes catégories confondues. Cet avantage comparatif est encore plus accentué pour les agents de catégorie A.

Mais ce résultat est à nuancer, compte tenu de la proportion importante de femmes (qui dépasse celle des hommes) dans la fonction publique.

2.2. Des inégalités selon la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, et le statut

La taille de l'entreprise

Dans les grandes entreprises, l'accès à la formation est plus facile

Selon l'INSEE¹⁸, plus l'entreprise est grande, plus les salariés accèdent à la formation professionnelle : 55,9% des salariés des grandes entreprises (de plus de 2000 salariés) ont bénéficié de formation en 2018, contre 49,8% dans les ETI(*) (250 à 4999 salariés), et 15,6% seulement dans les petites PME (de 10 à 19 salariés).

Le **seuil déterminant est celui de 250 salariés**, à partir duquel au moins la moitié des salariés s'est formé en 2014 (Etude CESER Rhône-Alpes "Former pour travailler" (11 juillet 2017).

()Une entreprise de taille intermédiaire est une entreprise qui a entre 250 et 4999 salariés, et soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 1,5 milliards d'euros soit un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros. Une entreprise qui a moins de 250 salariés, mais plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires et plus de 43 millions d'euros de total de bilan est aussi considérée comme une ETI. Les ETI constituent une catégorie d'entreprises intermédiaire entre les PME et les grandes entreprises. (Définition INSEE).*

¹⁸ Revue Eclairage-Formation et Emploi INSEE 2018

Dans les petites entreprises, l'accès à la formation est souvent difficile

En juillet 2018, moins d'une TPE sur 5 déclare avoir eu un contact avec l'OPCA, et les personnes les plus éloignées de la formation sont les moins qualifiées et les salariés des TPME ¹⁹

- Les personnels des PME/TPE ont un taux d'accès à la formation assez faible alors qu'ils représentent une main d'œuvre importante à former. Les ouvriers, employés et les salariés des TPE/PME ont ainsi deux fois moins accès à la formation que les cadres et les salariés des grandes entreprises.
- Dans les entreprises de petite taille, l'organisation de la formation peut s'avérer trop complexe à gérer, et les moyens affectés à la formation sont plus limités : faire face à l'absence d'un salarié et prévoir son remplacement est plus difficile, la fonction Ressources Humaines y est souvent moins présente. Il n'est donc pas rare que des plans de formation ne soient pas mis en place, non par mauvaise volonté mais par pragmatisme.
- Dans certains cas, c'est une partie de la dimension RH liée à l'entretien professionnel qui peut être occultée particulièrement dans les entreprises de moins de 5 salariés, or cet entretien est essentiel.
- Les dirigeants de ces entreprises eux-mêmes ont des difficultés pour dégager le temps nécessaire à leur propre formation.

Des inégalités selon le secteur d'activité

- Le taux d'accès à la formation professionnelle varie aussi fortement selon le secteur d'activité. Il est particulièrement élevé dans des secteurs tels que l'information, la communication (62 %) et les activités financières et d'assurance (69 %).
- C'est dans les secteurs du commerce, de l'action sociale, et de la construction, où la rotation de la main-d'œuvre est importante la précarité des emplois élevée, et la recherche de salariés compliquée, que les taux d'accès à la formation sont les plus faibles (moins de 30 %).

¹⁹ CEREQ, Etudes, N°18 juillet 2018

Des inégalités selon les statuts

Les travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants semblent assez souvent ignorer qu'ils ont droit à la formation professionnelle. Pourtant, depuis 2011, artisans, libéraux, autoentrepreneurs... doivent cotiser à des fonds d'assurance formation (FAF) spécifiques. A ce titre, tout comme les salariés, ils bénéficient d'un droit à la formation, dès les premiers pas de leur activité.

Sont financées en priorité les formations qui relèvent de l'obligation de formation continue à laquelle sont soumises certaines professions (pharmaciens, avocats, agents immobiliers...).

Depuis le 1er janvier 2019, les travailleurs non-salariés peuvent ouvrir leur compte personnel de formation (CPF) mais la prise en charge reste très limitée.²⁰

Les agents de la fonction publique

- Pour accompagner la décentralisation, dans les années 1980, l'Etat a mis en place le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) pour former les agents territoriaux. L'accès à la formation privilégie les collectivités de grande taille situées en milieu urbain ou périurbain.²¹
- Dans la fonction publique d'Etat, les catégories supérieures ont plus accès à la formation que les autres, et les hommes plus que les femmes. En 2015, en catégorie A, les hommes agents de la fonction publique d'Etat ont bénéficié de 3,3 jours de formation annuels contre 4,7 jours pour les femmes. Les agents de catégorie B, de 3,9 jours contre 3,6 pour les femmes. Les agents de la catégorie C et ouvriers d'Etat de 2,4 contre 2,2 pour les femmes.

2.3. Des inégalités selon les territoires

Métropoles et territoires ruraux, des inégalités dans l'accès à la formation

Un accès inégalement réparti : On remarque une différence d'offre mais aussi d'accès à la formation, entre les territoires métropolitains d'une part, et

²⁰ www.emonde.fr/emploi/article/2018/05/07/les-independants-ont-aussi-droit-a-la-formation-mais-peu-y-ont-acces

²¹ www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/bilan-statistiques-densemble-formation-fonctionnaires-territoriaux-au-31-decembre-2013/national

les territoires ruraux d'autre part, et ce, au détriment de ces derniers. Et, à l'intérieur des métropoles, les habitants des quartiers de la politique de la ville rencontrent davantage de difficultés que les autres, pour accéder à la formation

Une information inégalement utilisée : Les habitants des territoires ruraux ont moins accès à l'information. A titre d'exemple, le site "Orientation-Pays de la Loire" du CARIF-OREF est moins fréquenté par les périurbains et les ruraux que par les métropolitains. Cette inégalité d'accès s'explique entre autres par des usages moins fréquents des dispositifs numériques et téléphoniques. Au cours d'une audition en novembre 2018, le directeur du CARIF-OREF, Yves MENS déclarait à propos du site du CARIF-OREF que *"les métropoles surutilisent le dispositif, à la différence des territoires ruraux"*, soulignant par-là l'existence d'une sorte "d'exclusion numérique territoriale." Une plateforme téléphonique a été mise en place, afin de réduire cette fracture, mais on déplore malgré tout le chiffre faible des appels en provenance des territoires ruraux.

Une mobilité difficile dans les territoires ruraux : L'accès à la formation professionnelle depuis les territoires ruraux est enfin rendu également plus difficile pour des raisons de mobilité : on voit alors apparaître un phénomène de "double peine" du coût et du temps.

Une inégalité entre les femmes et les hommes : Par ailleurs, on note que les femmes sont d'ailleurs plus victimes de ce frein à la mobilité que les hommes, particulièrement dans les territoires ruraux.²²

Territoires à fort ou à faible taux de chômage

En ce qui concerne la formation professionnelle des chômeurs, et de façon paradoxale, la dépense par tête est significativement inférieure dans les régions où les taux de chômage sont les plus élevés" ²³

Les territoires les plus susceptibles de connaître des destructions d'emploi, et fortement impactés par la crise, ne sont pas toujours ceux où l'accès à la formation est le plus facile.

²²Rapport du commissariat général à l'égalité des territoires, janvier 2018 « Etude relative aux freins et aux leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux »,

²³ Rapport CNEFOP les dépenses de formation professionnelle continue janvier 2015

2.4. Des inégalités entre les personnes en emploi et les personnes sans emploi

Certains publics sont éloignés de l'accès à la formation professionnelle pour des raisons multifactorielles.

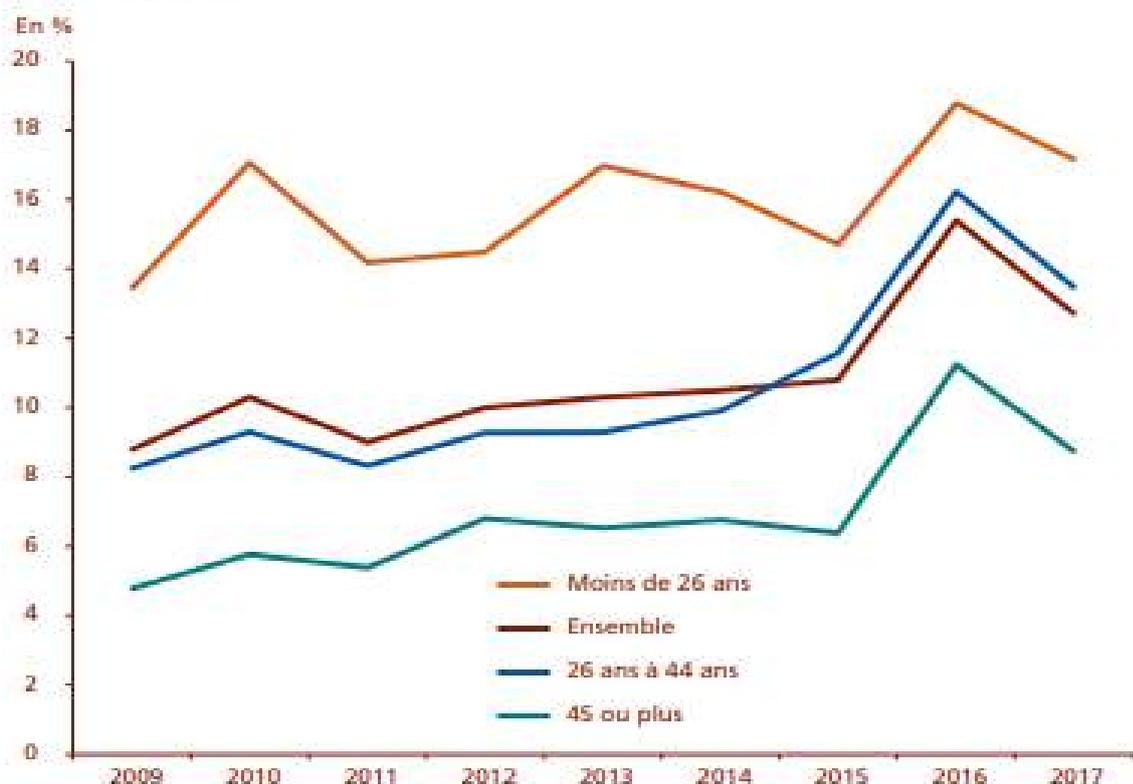
Le système actuel, dans son ensemble, sert plus et mieux les salariés ayant des profils de compétences adaptées aux besoins des entreprises que ceux dont les profils sont éloignés de l'emploi ou qui ont un statut de primo accédant en situation de difficultés. Les investissements en matière de formation professionnelle doivent donc être recentrés sur ces populations. C'est d'ailleurs l'objectif du Plan d'investissement dans les Compétences et du Pacte Régional d'investissement dans les compétences, qui le décline en Région. Dans la région des Pays de la Loire, 29 % de la population active sont de niveau V, (titulaires de CAP ou BEP) et 15% ont un niveau de qualification infra V, c'est-à-dire sans diplôme. Bien que la situation des Pays de la Loire soit équivalente à la moyenne française pour la part des niveaux infra V, la part des niveaux V est supérieure de 5 points à celle de la France. Or, on le sait, le niveau V est fragilisé par l'évolution technologique et la robotisation, et les personnes qui ont ce niveau doivent être prioritairement bénéficiaires de formation.

Les demandeurs d'emploi

Jusqu'en 2016, alors qu'elle leur est souvent indispensable pour retrouver un emploi aujourd'hui, la formation professionnelle ne bénéficiait pas assez aux demandeurs d'emploi. De même, 13% seulement de l'effort total de formation professionnelle étaient consacrés aux demandeurs d'emploi.

Graphique 1

Taux d'accès des personnes en recherche d'emploi à la formation par classe d'âge entre 2009 et 2017



* Ce taux d'accès représente le nombre de personnes en recherche d'emploi entrées en formation, rapporté au nombre de personnes ayant connu au moins un mois principalement au chômage dans l'année (encadré 2).

Note: la base Brest a été enrichie de 25000 formations en 2015, dont 24300 formations commandées par Pôle emploi, entraînant une rupture de série (encadré 3).

Lecture: en 2017, le taux d'accès à la formation des stagiaires de la formation professionnelle ayant entre 26 et 44 ans s'élève à 13,5 %.

Champ: personnes en recherche d'emploi ayant débuté un stage au cours de l'année; France entière. Sources: Afp, ASP, Pôle emploi, régions Auvergne, Bretagne, Guadeloupe, Guyane, Haute-Normandie, Martinique, Pays-de-la-Loire, Picardie et Poitou-Charentes; traitement Danes (base Brest 2009-2017).

Comme le montre le schéma ci-dessus, le nombre des entrées en formation des demandeurs d'emploi, certes moins financées et moins facilement accessibles que celle des salariés, a été développé progressivement dans un contexte de réponse à la crise, comme avec le Plan 500 000 formations, ce qui explique les pics de 2016. Le Plan " 500000 formations supplémentaires" de 2016 a ainsi permis de réduire les inégalités d'accès à la formation en favorisant les personnes en recherche d'emploi qui en bénéficiaient le moins. A sa suite, le **Plan d'investissement dans les compétences (PIC)**, lancé par l'Etat pour la période 2018-2022, vise à former un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés et un million de jeunes peu qualifiés et éloignés du marché du travail; il est doté d'un budget de 15 Mds d'€ sur la durée du quinquennat. Une partie de ce montant finance des Pactes Régionaux Pluriannuels négociés entre l'Etat et les Régions en 2018, en association avec les partenaires sociaux.

Aujourd'hui, à la suite d'une relative embellie du marché du travail, un certain nombre de demandeurs d'emploi se dirigent prioritairement vers un emploi, plutôt qu'une formation, au risque d'accepter un emploi précaire, celui-ci étant immédiatement rémunérateur...

Les jeunes décrocheurs et les bacheliers sans diplômes du supérieur

Repérer les jeunes décrocheurs : Pour les jeunes "décrocheurs", sortis du parcours initial de formation, mais sans emploi ni stage, (NEET), il est extrêmement difficile d'accéder à un emploi étant donnée leur absence de qualification. Il convient d'abord de pouvoir les repérer, puis les inciter à s'inscrire dans des structures de formation pour une remise à niveau, et enfin les diriger vers une filière qui leur assure une insertion réussie dans l'emploi. Des professionnels de l'accompagnement comme ceux des missions locales, grâce à des dispositifs spécifiques (Garantie jeunes) et en partenariat avec les travailleurs sociaux, se consacrent à cette mission.

La situation dans les Pays de la Loire : Avec 9 % de non diplômés parmi les jeunes de 18 à 24 ans, les Pays de la Loire sont en deçà de la cible européenne fixée à 10 % à l'horizon 2020. Toutefois, le nombre interpelle, d'autant plus que leur insertion professionnelle devient de plus en plus difficile. La prévention doit porter sur les territoires de formation des jeunes qui peuvent être différents de leur territoire de vie après l'abandon de leurs études. À caractéristiques égales, le niveau de diplôme du jeune et l'activité de ses parents sont les facteurs les plus déterminants du décrochage. L'observation des profils des familles d'enfants de 6 à 16 ans permet de mieux appréhender les enjeux territoriaux du décrochage à l'horizon de dix ans. Aussi, les villes-centres des agglomérations, et parfois leur périphérie éloignée seraient des zones à surveiller en raison du volume et des différences sociales de leur population. Dans la région des Pays de la Loire, les territoires ruraux de la Sarthe et la Mayenne apparaissent assez marqués par les risques de décrochage.²⁴

Notons enfin qu' 11 % des sortants du système éducatif sont des bacheliers qui se sont inscrits dans l'enseignement supérieur sans en obtenir de diplôme.

²⁴ *Le décrochage dans les Pays de la Loire : facteurs de risque et territoires vulnérables*
Christophe FOUCHARD, Amandine RODRIGUES (Insee) et Claire ROPERS (Rectorat)

Les travailleurs porteurs de handicaps

➤ **Souvent peu qualifiés**

L'accès aux formations du public reconnu Travailleur handicapé (TH) est d'autant plus difficile qu'au handicap vient s'ajouter souvent un faible niveau de qualification, (73% ont un niveau infra IV, versus 54% pour le tout public), et un parcours professionnel peu linéaire en raison de l'état de santé et de la situation d'échec au premier projet.

www.performancepublique.budget.gouv.fr/sites/performance_publique/files/farandole/ressources/2018/pap/pdf/jaunes/Jaune2018_formation_professionnelle.pdf

➤ **Souvent en demande de reconversion professionnelle**

Les demandes en formation sont la plupart du temps motivées par une reconversion professionnelle, du fait de la survenance ou de l'aggravation du handicap.

Unique dans le Grand Ouest et peut-être même en France, La GRILLONNAIS, située à Basse-Goulaine, est à la fois un Institut d'Education Motrice (IEM) et de formation professionnelle (FP). Jeunes Ligériens, Bretons, Centrais ou Poitevins y apprennent, avec leur handicap, à vivre en colocation, à utiliser des transports ou à se former à un métier, en un mot, à devenir des citoyens autonomes. Dominique PICHAUD, chargé de la communication de l'établissement, auditionné le 7 février 2019 au CESER avec Kilian LETILLY, 22 ans, témoigne :

"Titulaire d'un bac-pro gros-œuvre, Kilian rencontre des difficultés : il doit changer d'activité professionnelle à la suite d'opérations au bras. Il a été d'abord en chantier d'insertion, puis a fait des démarches individuelles auprès de Pôle Emploi, mais n'a jamais été orienté vers Cap-Emploi. Grâce à la Grillonnais, il a suivi une remise à niveau, puis a été accompagné dans ses démarches pour passer le concours d'entrée à la police nationale. Il convient d'orienter les jeunes en fonction de leurs capacités, et non en fonction des places disponibles. C'est difficile de travailler pour une personne valide, mais encore plus pour une personne handicapée. Il y a la fatigue, la concentration, l'accessibilité".

3. Les freins liés aux situations personnelles et des leviers pour y remédier ?

La formation professionnelle s'effectue sous la forme d'un parcours, qui va du projet de formation jusqu'à l'entrée en formation. Cela nécessite un investissement personnel important, avant même d'entamer des démarches souvent complexes. Quelles prédispositions personnelles permettent aux personnes de se diriger vers un parcours de formation ? Et quels freins personnels au contraire peuvent compromettre cet accès vers un parcours de formation, comment assurer la capacité de tous à y parvenir ?

3.1. Le premier pas vers la formation est la motivation

Le manque de motivation peut constituer le premier frein

Selon la théorie économique, le choix d'investissement en formation d'un individu résulte d'une comparaison entre les coûts (financiers et psychologiques) liés à la participation à cette formation et les gains qu'il peut en tirer, plus particulièrement pour les travailleurs, en termes de salaire. Sans la motivation forte de la personne et l'implication de son entourage familial, de ses proches, de son employeur et de l'environnement social, l'accès à la formation est difficile à envisager.

Ainsi, Jean-Michel ROGEON, Président de la Fédération de formation professionnelle déclare dans le même sens lors de son audition du 22 novembre 2018 : *"pour le demandeur d'emploi, la formation est moins importante que le retour à l'emploi, pas de motivation, une mauvaise image de la formation, souvent trop longue, sont des freins importants"*.

D'autre part, si la motivation des managers ou chefs d'entreprise qui encadrent la personne est insuffisante (c'est particulièrement le cas dans des structures de petite taille, où des problèmes de remplacement se posent), l'accès des personnes à une formation est compliqué. Au cours de son audition, Séverine DOUARD, d'OPCALIA précise : *"j'ai pu voir des réussites lorsque les managers sont sensibilisés à la formation et lorsqu'il y a vraiment une implication très importante de la part de l'équipe de direction et salariale avec des méthodes pédagogiques innovantes"*.

Des exemples de motivations

Une chance d'accéder à un emploi

Corinne BATONNIER, conseillère à la Mission locale du Pays Yonnais, insiste sur le fait que *"les personnes prennent conscience de la nécessité de rentrer dans l'emploi durable et veulent choisir elles-mêmes leur parcours"*. Les publics s'adressant à Pôle Emploi ont, la plupart du temps, la volonté de suivre une formation pour retrouver un emploi.

Une motivation d'évolution professionnelle et de montée en compétences

Quel que soit le niveau de qualification, les salariés sont nombreux à exprimer la volonté de se former dans les 5 années à venir. Par exemple, 72% des employés de commerce souhaitent se former, soit autant que les cadres. Dans l'ensemble, ce souhait est très lié au désir de faire évoluer son activité professionnelle et à celui de prendre davantage de responsabilités.²⁵ Au cours de son audition, le 15 novembre 2018, Michèle SALLEMBIEN, Déléguée régionale de l'APEC des Pays de la Loire a dressé une liste des multiples motivations qui conduisent une personne à partir en formation. On y trouve *"le désir d'évoluer professionnellement, le besoin de reconnaissance financière, la volonté de s'adapter à l'évolution technologique et la transition numérique, la volonté de couper avec la monotonie du quotidien, et des motivations intellectuelles, plus rarement exprimées"*. Ces constatations sont confirmées par Christine BERENGOLC, directrice de la relation clients du CNAM, (qui reçoit 12 000 personnes chaque année pour la région des pays de la Loire), auditionnée le 15 novembre 2018 : *"les 2/3 des stagiaires souhaitent progresser dans leur activité professionnelle, s'adapter à la digitalisation, ou combler un manque de diplômes"* (c'est aussi la motivation d'Ouassana, dans son suivi de parcours.).

²⁵ CEREQ. Bref n°357, juillet 2017



PHILIPPE, profitant d'un plan de sauvegarde de son entreprise déclare dans son *suivi de parcours* vouloir « saisir une occasion pour approfondir ses bases et évoluer en compétences.»

Une volonté de changer de vie

Phénomène assez récent, les personnes candidates à la formation sont souvent désireuses de changer de vie, de se projeter dans un avenir meilleur, de trouver un métier qui "fait sens". C'est l'exemple de Romain SAUGER, auditionné le 7 février 2019, qui exprime son désir de se tourner vers un autre style de vie, intéressé par le thème de la relocalisation de l'alimentation.

Au cours de leur audition, les militants d'ATD-Quart monde, souvent très éloignés de l'emploi, ont insisté, eux, sur le fait que "*pour avoir accès à la formation, il faut aimer son projet, avoir confiance en soi, et/ou vouloir changer de vie*".

Un désir d'insertion



MAHADI 29 ans, arrivé du Soudan en 2015, est motivé pour trouver un emploi travail stable. Après avoir obtenu son autorisation de travail, il a été employé par l'entreprise d'insertion "Trait d'union" comme agent de tri. A la fin de ce contrat d'insertion, MAHADI a souhaité apprendre le travail de soudeur pour accéder à un travail qualifié. Il a alors fait une formation en mathématiques et géométrie, accompagné en cela par l'Association Passerelle. **Son objectif premier était de s'insérer dans son pays d'accueil.**

Un projet de reconversion professionnelle

Entre 2010 et 2015, 22 % des personnes en emploi ont changé de métier. Ces changements sont plus fréquents parmi les jeunes : ils concernent un tiers des 20-29 ans. Chez les salariés, les personnes en contrat à durée limitée (intérim, CDD) changent plus souvent de métier que celles en contrat à durée indéterminée. Les mobilités sont plus fréquentes lorsque le métier exercé initialement requiert des compétences transférables dans d'autres domaines. C'est le cas dans l'électricité-électronique et l'artisanat, où plus de trois personnes sur dix changent non seulement de métier mais aussi de domaine professionnel à cinq ans d'intervalle.²⁶

Catherine BOUYER, directrice GIRPEH, Pays de la Loire, (CAP EMPLOI), au cours de la même audition ajoute que " *les personnes porteuses de handicap sont souvent motivées par un réel besoin de reconversion professionnelle, et un désir de monter en compétences*".



C'est aussi l'exemple de **PEGGY** qui "désire changer de métier et devenir ambulancière, après avoir enchaîné les petits boulots".

Aujourd'hui, une quête de sens motive parfois un départ en formation dans le but d'une reconversion professionnelle. On voit par exemple un diplômé d'HEC, ayant travaillé dans une banque, qui veut devenir boulanger, ou un ingénieur qui veut créer une épicerie solidaire... Le témoignage de Romain SAUGER, précédemment cité, et disponible en vidéo, va dans ce sens, cet ingénieur informaticien se reconvertissant dans le maraîchage biologique.

Mais parfois, la motivation et le fort désir d'une insertion professionnelle ne suffisent pas. D'autres freins préalables viennent compromettre l'accès à toute formation.

²⁶ DARES Analyse Nov.2018_N°049

3.2. Comment lever les freins préalables qui viennent empêcher l'entrée dans le parcours de formation ?

Des **freins d'ordre psychologiques parfois**, et aussi dans certains cas, le **manque de savoirs fondamentaux** peuvent empêcher les personnes de se diriger dans de bonnes conditions vers un parcours de formation.

Des freins psychologiques



Au fil des auditions, le CESER a pu relever certains freins psychologiques tels que la peur de se retrouver dans un monde "scolaire" (audition ATD/QUART MONDE), "le manque de confiance ou d'estime de soi, qui peut se traduire par le sentiment de ne pas disposer des fondamentaux nécessaires, la peur d'affronter un groupe, de risquer un échec, la difficulté à se prendre en charge et gérer tous les aspects organisationnels personnels liés à un départ en formation. Il faut donc souvent un travail préalable de persuasion sur l'utilité d'une formation, en particulier pour en dessiner les avantages à long terme" explique Thierry VILLECHALANNE, directeur de l'antenne ATD-QUART MONDE de Nantes.

La difficulté de se projeter dans le futur, alors que les évolutions sont rapides, mais toutes les personnes n'y sont pas disposées.

- **Souvent les femmes ne s'autorisent pas** à s'inscrire à une formation, étant moins sûres d'elles que les hommes de façon générale.
- **Des craintes à cause de situations professionnelles fragiles** (salariés en contrats précaires, risque de perte d'emploi) sont parfois défavorables à l'expression de demandes de formation.
- **Des hésitations** : les seniors sont parfois peu motivés par une entrée en formation, ou ne trouvent pas l'offre qu'ils recherchent : le dispositif "Visa Métiers +", qui vise les 50-54 ans, n'a pas rencontré le succès escompté en 2018 et doit sans doute être réajusté par la Région.

Le manque de maîtrise des savoirs fondamentaux compromet l'accès à une formation

Des savoirs fondamentaux insuffisants

Les savoirs de base sont parfois insuffisants chez des personnes qui, pourtant, aimeraient suivre une formation. L'accès à une formation peut alors sembler compromis. *"La peur de se mettre en difficulté à cause d'une mauvaise maîtrise des savoirs fondamentaux revient souvent comme frein à la formation professionnelle"*, indique Hélène REVERDY, conseillère en évolution professionnelle UNIFORMATION, OPCA de l'économie sociale, de l'habitat social, et de la protection sociale, lors de leur audition au CESER le 29 septembre 2018.

François PASTRE, Directeur d'ATAO, chantier d'insertion à Nantes auditionné le 29 novembre 2018, insiste sur *" ce même frein de la mauvaise maîtrise de la langue française et des mathématiques. (50% des publics accueillies par ce chantier d'insertion) : le remède a été la mise en place d'une qualification qui était un véritable succès auprès des formés"*.

Selon le témoignage de Thierry VILLECHALANNE directeur de l'antenne ATD-Quart-Monde de Nantes, *" les prérequis sont faibles, et les contraintes personnelles et sociales fortes. Parfois, des publics très éloignés de l'emploi éprouvent des difficultés pour mobiliser des compétences clés comme lire, écrire et compter "*.



MAHADI "J'ai eu uniquement 20h de cours de français par l'Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). Une fois que j'ai pu travailler à l'entreprise d'insertion Trait d'Union, mon emploi du temps me permettait difficilement de suivre des cours de français. Les fichiers audio de l'AFPA étaient difficiles à comprendre, car les personnes parlaient trop vite. Ensuite les tests d'entrée à l'AFPA n'étaient pas adaptés à mes connaissances ; j'avais des difficultés en géométrie et en mathématiques. Heureusement que l'association Passerelle a pu m'accompagner afin de passer au-dessus de ces obstacles".

Dans la Région des Pays de la Loire, les demandeurs d'emploi non francophones, originaires ou non de l'Union Européenne, ne maîtrisent généralement pas suffisamment la langue française pour accéder aux formations du bloc PREPA, notamment. On doit noter le travail important réalisé par les associations dans ce domaine.

Des dispositifs pour lever le frein des manques de savoirs fondamentaux, assurer l'insertion et accompagner les réfugiés

Plus que jamais, les publics fragiles ou éloignés de l'emploi ont besoin d'acquérir un socle de compétences de base, avant même d'accéder à un parcours de formation. Développer un accompagnement en ce sens est donc primordial et mérite que les dispositifs le permettant soient soutenus. On peut en citer quelques-uns à titre d'exemple.

Le CARIF-OREF et l'apprentissage du Français

Le Réseau des CARIF-OREF (RCO) accompagne ses membres, depuis 2016, dans la réalisation de la cartographie nationale de l'offre linguistique, dans le cadre d'un appel à projet national financé par la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAEEN). Cette cartographie facilite la connaissance et l'orientation vers les formations liées à l'apprentissage et la maîtrise de la langue française. Un webinaire est prévu à

cet effet, disponible sur le site "Orientation-Pays de la Loire", récemment rebaptisé: "choisirmonmétier-paysdelaloire.fr".

La Garantie Jeunes

La Garantie Jeunes est une modalité spécifique du parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Pour la mettre en œuvre, un contrat est signé entre le jeune et la Mission Locale, assorti d'une aide financière. Dans les Pays de la Loire, 10 483 jeunes ont intégré la Garantie Jeunes depuis son lancement en région en 2015.²⁷

Année	Nombre de jeunes bénéficiaires	Loire Atlantique	Maine et Loire	Mayenne	Sarthe	Vendée
2015	848	359		226	283	
2016	2525	1141	177	300	810	97
2017	3420	1137	563	325	931	464
2018	3690	1174	649	309	1096	462

Corinne BATONNIER, conseillère de la Mission locale du pays Yonnais auditionnée le 15 novembre 2018, décrit le rôle de cette structure, qui a pour vocation "*d'accueillir de façon individualisée les 16-25 ans sortis du système scolaire, les aider à valider un projet de formation*". Elle insiste sur un accompagnement non prescriptif, qui permette à chacun de choisir librement son orientation.

Le "Point Clé"

Il s'agit d'une association d'éducation populaire, issue d'un mouvement contre l'illettrisme, créée en 2004 à Saint-Sébastien sur Loire. Elle propose des formations pour l'acquisition des savoirs fondamentaux, des compétences clés et l'apprentissage de la langue française. Les formations sont destinées aux adultes, aux jeunes sortis du système scolaire, aux demandeurs d'emploi sur prescription des Pôles emploi et des Missions locales, aux salariés, et aux personnes en contrat d'insertion, bénéficiaires du dispositif RSA. En 2017, l'association a formé 310 stagiaires.

²⁷ Source : DIRECCTE 31/12/2018

Le dispositif CLéA

La certification **CLéA** peut être obtenue via tous les dispositifs de la formation professionnelle dont le Compte personnel de formation. Le socle de connaissances et de compétences regroupe celles qui sont utiles à la vie sociale, civique et culturelle. En sont bénéficiaires toutes les personnes salariées ou demandeuses d'emploi, en particulier les plus fragilisées, peu qualifiées, n'ayant aucune certification professionnelle et ayant besoin de sécuriser leurs parcours professionnels ou de développer leur employabilité. Depuis le 11/09/2018 (décret), il est complété par un module visant à maîtriser les usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.²⁸

Les dispositifs de l'insertion par l'économique

L'insertion par l'Activité Economique (I.A.E) permet aux personnes les plus éloignées de l'emploi, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières (âge, état de santé, précarité) de bénéficier d'un accompagnement renforcé qui doit faciliter leur insertion professionnelle.

Exemple des chantiers d'insertion

Un Atelier et Chantier d'Insertion (A.C.I) est une structure d'insertion par l'activité économique. Elle a pour but de lever les freins à l'emploi de personnes en difficulté d'insertion et d'emmener les salariés en insertion vers l'emploi ou la formation. François PASTRE, directeur de la structure ATAO, chantier d'insertion à Nantes, explique son rôle qui est "*d'accueillir, guider, professionnaliser des personnes en situation de précarité pour les accompagner dans la construction de leur projet*". Il met en avant l'importance de la professionnalisation de l'accompagnement : "*chez nous, le Pôle Insertion propose aux salariés polyvalents un accompagnement personnalisé, afin de construire un parcours visant la stabilité et le retour à l'emploi durable. L'accompagnement se veut un soutien pour permettre aux salariés d'être acteurs et ainsi d'acquérir ou de retrouver autonomie et confiance en soi. Les métiers ont changé, on recrute des professionnels du métier et on les forme à devenir des managers de public fragiles, nous avons donc des formations au niveau national. Avant, nous avions des éducateurs spécialisés, mais ils ont aujourd'hui tendance à disparaître, au profit de professionnels-métiers*".

²⁸ CEREQ Bref, n°376



PEGGY : "J'ai 50 ans. En 2015, je me suis inscrite au PLIE (Plan local d'insertion par l'économique) : bénéficiaire du RSA, j'ai travaillé en chantier d'insertion dans l'association **OSER Forêt vivante**, d'abord à la menuiserie, en mai 2017, et ensuite au ramassage et tri du papier".

Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (G.E.I.Q)

Les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) regroupent des entreprises qui, pour résoudre leurs problèmes de recrutement, parient sur le potentiel des personnes en difficulté d'accès à l'emploi. Ils embauchent directement les publics ciblés, puis les mettent à disposition des entreprises adhérentes, en organisant une alternance entre apprentissages théoriques et situations de travail concrètes.

Les parcours d'insertion des salariés du GEIQ comprennent :

- un accompagnement social et professionnel individualisé réalisé par le GEIQ ;
- un double tutorat réalisé conjointement par un référent du GEIQ et par un tuteur en entreprise ;
- une mobilisation des organismes de formation ;
- un travail en partenariat étroit avec les responsables des ressources humaines des entreprises adhérentes.

En 2017, plus de 6200 entreprises ont adhéré au réseau des GEIQ, qui réalise environ 7500 embauches par an.

Le dispositif HOPE, à destination des réfugiés

Au niveau national, le dispositif Hébergement, Orientation, Parcours vers l'Emploi (HOPE) porte sur 1 000 réfugiés et vise essentiellement à leur insertion. Les entrées en formation font l'objet d'une évaluation permettant de lever les freins identifiés au fur et à mesure (niveau de la langue, mobilité,

logement à la sortie du parcours, adéquation entre formations proposées et aspirations professionnelles des personnes).

Entre 2018 et 2019, dans la région des Pays de la Loire, une centaine de migrants y sont engagés, avec un taux d'emploi de 90 %. Ainsi le responsable d'une agence d'intérim témoigne : "les réfugiés sont très impliqués et ont un savoir-être exemplaire. Ils ont envie de s'en sortir et sont motivés, nous disent unanimement les chefs d'entreprise". Abdallah, 30 ans, est lui aussi emballé. *"Je ne connaissais pas le bâtiment mais ça m'intéresse beaucoup, assure celui qui est arrivé à Nantes en 2016. Le premier stage m'a plu, j'ai bien aimé l'ambiance sur le chantier. J'espère que je pourrai continuer dans cette voie".*²⁹

Il est prévu dans le cadre du Pacte Régional pour l'Investissement dans les Compétences pour 2019-2022, d'enrichir le dispositif "Région-Formation-PRÉPA Avenir" grâce à différents modules comme le français langue étrangère, la connaissance de la société française et du monde du travail, etc.

Ce dispositif HOPE gagnerait à être élargi à un plus grand nombre de bénéficiaires.

Les Plans Régionaux pour l'Insertion des travailleurs handicapés

Le développement de la formation professionnelle constitue un axe essentiel des Plans Régionaux pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH)

Selon Dominique PICHAUD, le directeur de la Grillonnais, précité, *" il faut faire face à une difficulté : certains jeunes porteurs de handicaps bénéficient effectivement de formations de droit commun, mais au final ne seront pas en capacité de mettre en pratique cette formation parce qu'elle débouche sur des métiers qu'ils ne peuvent exercer, justement eu égard à leur handicap "* (audition CESER le 7 février 2019).

Dispositif à destination des détenus

La Région des Pays de la Loire finance et organise la formation de personnes détenues en maisons d'arrêt ou en centre de détention au sein de 6 établissements pénitentiaires (centre de détention de Nantes, maisons d'arrêt de La Roche sur Yon, Fontenay le Comte, Laval, Angers, Le Mans-Les Croisettes). La formation et l'apprentissage d'un métier, souvent dans l'industrie ou le bâtiment, favorisent la réinsertion et contribuent en partie à la non récurrence. Chaque année, dans les Pays de la Loire, environ 500 détenus bénéficient d'une formation : les actions proposées sont de type préparatoires et de découverte des métiers, de pré-qualification et de qualification. La

²⁹ <https://www.20minutes.fr/economie/2398739-20181219-nantes-refugies-formes-embauches-secteurs-peinent-recruter>

Région des Pays de la Loire a été pilote de cette expérimentation, avec la Région Aquitaine de 2011 à 2014. L'expérimentation ayant été un succès, elle a fait l'objet d'un transfert de compétences dans le cadre de la loi de décentralisation du 5 mars 2014. Le budget consacré à la formation des détenus est de 1,6 M€ par an, le Fonds Social Européen (FSE) intervenant à hauteur d'un peu moins de 50%.

Des dispositifs mis en place par la Région des Pays de la Loire

Dans l'offre régionale de formation, des dispositifs spécifiques ont été mis en place pour assurer aux candidats l'acquisition d'un socle de base, préalable indispensable à l'entrée en formation.

PREPA CLÉ

L'objectif est ici de permettre à la personne **d'acquérir ou approfondir les compétences générales** nécessaires pour accéder à une formation ou à l'emploi direct. Les Compétences Clés permettent de consolider le socle de base. Il est destiné aux demandeurs d'emploi pas ou peu qualifiés (niveau de formation inférieur ou égal au niveau IV).

Le public visé est public de niveau IV (bac) maximum, public sorti de formation initiale depuis plus de 6 mois (sauf cas particulier des lycéens en décrochage), public en situation d'illettrisme, demandeurs d'emploi ou bénéficiaires du Revenu de solidarité Active (RSA), inscrits ou non à Pôle emploi- salariés engagés dans un contrat aidé dont l'employeur est une association (Structures d'insertion par l'activité économique - SIAE) ou en emploi avenir dans une collectivité territoriale, salariés en démarche individuelle ayant un projet d'évolution professionnelle n'ayant pas d'autre source de financement, personnes placées sous-main de justice autorisées à suivre une formation, lycéens dans le cadre d'une Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD) ou en formation initiale en risque de rupture scolaire.

PREPA REBOND

Les objectifs du dispositif "Région Formation-Prépa Rebond" sont de permettre à des jeunes déscolarisés de lever leurs difficultés d'ordre socio-éducatif et d'initier une démarche de projet professionnel.

Ce dispositif intègre un **accompagnement renforcé**, l'apprentissage des **compétences clés**, un travail sur les comportements et des stages pratiques. Il s'articule avec les interventions des Départements et des communes (CCAS notamment). La durée maximum du parcours est de 6 mois. Le seul prérequis est la motivation de la personne.

PREPA AVENIR

Il doit permettre à un public de demandeurs d'emploi, majoritairement sans qualification, de **construire et de valider un projet professionnel réaliste**, à travers la découverte de différents secteurs professionnels et métiers, en lien avec l'économie et l'emploi local. Ce dispositif propose entre autres la découverte de plusieurs secteurs professionnels et métiers, la formalisation d'un projet professionnel, la connaissance de soi, la mobilité, les compétences clés (français, mathématiques, apprendre à apprendre, compétence numérique, sociale et civique...) contextualisées au projet, ou un ou plusieurs domaines du certificat CléA (Certificat de connaissances et de compétences professionnelles), le travail sur les comportements en situation professionnelle et la validation des premiers gestes professionnels liés au métier visé le cas échéant. Ces formations sont gratuites pour le stagiaire.

Mais une fois la motivation assurée, puis les savoirs de base acquis, reste souvent l'incertitude des revenus que la personne va percevoir pendant sa période de formation. Et les démarches à entreprendre peuvent apparaître aussi difficiles qu'un "parcours du combattant".

4. Les freins liés aux démarches compliquées et les leviers pour y remédier

4.1. La nécessité d'améliorer l'information

Une information abondante, mais pas toujours bien ciblée

Le rôle essentiel du CARIF-OREF

Présents dans chaque région, les Centres d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation (**CARIF**) - Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (**OREF**) constituent un réseau d'opérateurs en relation avec les partenaires sociaux et les acteurs de la formation professionnelle.

Financés par l'Etat et les Régions dans le cadre des contrats de projets Etat-Régions (CPER), ils informent les acteurs régionaux sur l'offre de formation, la législation, la réglementation de la formation, les métiers, les secteurs d'activités, l'insertion et la dimension européenne de la formation.

La Région au travers du site du CARIF-OREF, "Orientation-Pays de la Loire", et des grands organismes de formation comme le CNAM, mettent à disposition du grand public et des professionnels une information détaillée et abondante, mais qui n'atteint pas toujours sa cible.

La formation professionnelle bénéficie d'une bonne image a priori auprès de l'opinion publique, mais elle souffre aussi d'un très net déficit de communication : 57% des Français estiment ainsi être mal informés au sujet de la formation professionnelle, plus particulièrement ceux travaillant dans une TPE (63%) et une ETI (61%).³⁰

Il conviendrait donc de rendre encore plus performants les outils de communication, déjà abondants certes, mais qui ne parviennent pas toujours aux publics les plus fragiles.

C'est pourquoi, dans le souci de toujours mieux être au service des ligériennes et ligériens qui ont besoin d'y accéder, une refonte du site Régional du CARIF-OREF, est en cours, afin d'améliorer encore sa pertinence. Il prendra désormais le nom de "choisirmonmétier-paysdelaloire.fr".

Un site internet qui peut encore être amélioré

Malgré le caractère très exhaustif du portail du CARIF-OREF, on peut noter certaines carences ou insuffisances : Relativement méconnu jusqu'alors du grand public au sens large, il était jugé complexe par les professionnels eux-mêmes avec des dispositifs trop nombreux, parmi lesquels l'utilisateur avait du mal à se repérer.

Au cours d'une audition devant le CESER le 15 novembre 2018, Yves MENS du CARIF-OREF reconnaissait par exemple que *"les trop nombreux dispositifs désorientent les entreprises et les usagers. Sur 100 personnes qui appellent la plateforme téléphonique, seulement 20% sont du niveau PIC, c'est-à-dire IV et infra, 70% du niveau Bac et +, donc les moins qualifiés ont moins accès à la formation. On remarque aussi que les usagers éloignés de la métropole nantaise téléphonent moins que les autres, d'où la nécessité de communiquer davantage sur certains territoires"*.

Il faut également tenir compte du fait que 15% des jeunes restent aujourd'hui en grande difficulté d'accès à l'information numérique et ont du mal à "naviguer" sur un site.

Dans ce sens, Bruno VESLIN, Responsable du Service Formation Professionnelle Continue de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat de Loire-Atlantique, déclare lors de son audition du 29 novembre 2018 : *"les personnes qui n'ont jamais réfléchi à un projet de formation n'iront pas forcément sur le portail CARIF-OREF. Les prescripteurs eux-mêmes ont une connaissance partielle de l'offre de formation et ne parviennent pas à donner la totalité des informations au public"*.

³⁰ Sondage ELABE pour l'Institut Montaigne : les Français et la formation professionnelle 08/01/2018

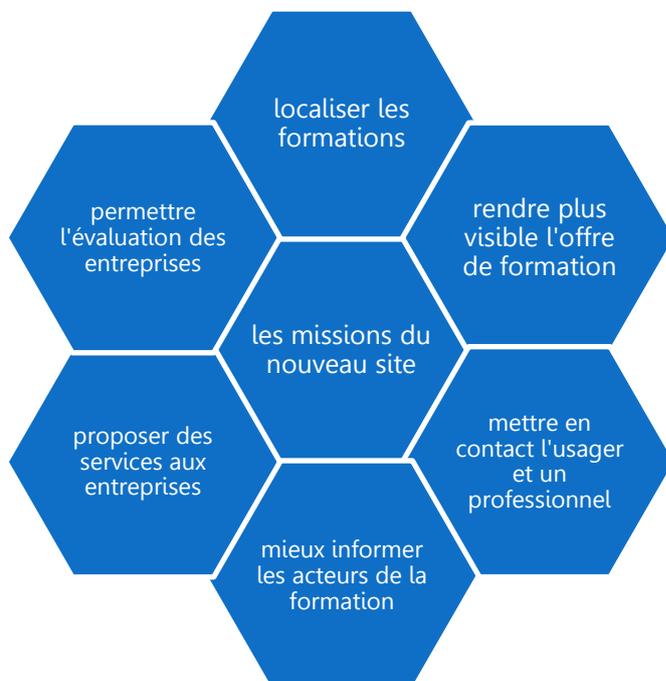
Christine BERENGOLC (direction marketing) et Sabine GAUTHIER (responsable relations-clients-individus) du CNAM, interrogées au cours de cette même audition, expriment également des réserves similaires sur leur site du CNAM. *"Même si l'institution du CNAM est bien connue, existant depuis longtemps, comme opérateur historique de la formation continue, la plateforme téléphonique, par exemple, est peu utilisée"*.

La refonte du site, du CARIF-OREF

Pour pallier ce déficit de communication sur la formation professionnelle, dans le texte du PRIC, la Région a affirmé son intention de renforcer les dispositifs afin d'élargir l'accès de tous les publics ligériens à la formation professionnelle.

Avec un nouveau graphisme et une ergonomie améliorée, ce nouveau site du CARIF-OREF, dénommé "**choisirmonmétier-paysdelaloire.fr**" doit permettre à tout public (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi), d'obtenir de manière intuitive des informations sur les formations et de disposer d'informations croisées sur les métiers, l'emploi et leur territoire, pour mieux s'orienter.

Des missions renouvelées pour le site internet du CARIF-OREF



les missions du site	Outil- application	description
Rendre visible l'offre en proximité et identifier les offres en proximité	CLEO	Guide du parcours de l'utilisateur vers la formation la plus proche ; Géolocalisation, fiches pratiques. Toutes les clés de l'orientation en quelques clics
Proposer un service aux entreprises	Service dédié aux entreprises	Permet aux dirigeants d'identifier leur interlocuteur pour leurs besoins de recrutement et la construction d'un plan de développement des compétences
Etablir un contact direct avec les professionnels	Rencontre un pro	Mise en contact avec une personne exerçant le métier vers lequel la personne veut s'orienter
Informer les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle	Repères territoriaux	Accès à des informations localisées sur les 18 territoires de solution, informations socio-économiques des territoires
Mieux choisir sa formation grâce à un dispositif d'évaluation	ANOTEA	Permet de publier les avis des bénéficiaires de formation, mise en relation avec d'anciens stagiaires

Des moyens de communication diversifiés et très ciblés

Les limites de la communication tout public

- La communication, utilisant trop souvent un langage d'experts et d'initiés, est difficilement accessible pour le grand public ou les publics ciblés par le PIC.
- Les informations sont souvent très cloisonnées.
- L'objectif est donc d'informer et convaincre le citoyen de l'importance de gérer son capital de compétences. Les outils de communication sur l'offre de formation doivent aujourd'hui s'adapter aux habitudes et capacités diverses des publics visés.

L'intérêt de diversifier la communication

En dehors des sites internet, des moyens de communication divers comme les **flyers**, disponibles dans des lieux appropriés, **des campagnes d'affichages**, **ou des campagnes télévisées** permettent de toucher des cibles déterminées.

On notera l'importance et l'efficacité des **salons dédiés à la formation**, des campus des métiers : ils ont l'avantage d'être souvent bien répartis sur le territoire, organisés en lien avec les EPCI et les acteurs de l'écosystème d'un territoire. Dans son témoignage, Romain SAUGER, explique le rôle joué par un Salon de l'Emploi où il a pu recueillir de précieux renseignements et trouver des interlocuteurs : *"Au Salon de l'Orientation et l'Emploi à Laval, où je me suis rendu de ma propre initiative, on m'a proposé le congé individuel de formation, dont je n'avais pas connaissance, et qui me permettait de garder mon salaire.»*

Il semble également important de bien **communiquer à destination des entreprises**, qui, bien informées, guideront mieux leurs salariés vers une formation Séverine DOUARD directrice régionale d'OPCALIA à Nantes (OPCA interprofessionnel des entreprises de la TPME/PME au grand groupe), et sa collègue Katty COROLLER, auditionnées le 29/11/2019, remarquent que *"parfois, par manque de lisibilité de l'offre, le dirigeant d'entreprise n'a pas toujours les codes pour savoir de quelle formation son salarié a besoin"*.

Enfin, l'essentiel est d'utiliser des moyens de **communications spécifiques, selon les publics ciblés, en partant précisément de ces publics**, de leurs goûts de leurs modes de communication, digitalisés ou non. Des lieux comme les mairies, les CCAS, sont souvent bien appropriés.

4.2. Le constat de démarches complexes

Un constat partagé

Alors que la réforme engagée en 2018 a pour objectif de faciliter l'accès aux parcours de formation pour les publics peu ou pas qualifiés, **le sentiment persiste souvent d'une grande difficulté dans les démarches.**

"Nous avons le sentiment que la réforme est nettement plus adaptée à un cadre, habitué à se former, à négocier, à se déplacer vers l'offre adéquate, à construire une stratégie, pratiquant quotidien du smartphone ... qu'à une aide à domicile aux horaires contraints en raison d'employeurs multiples, accentués par une responsabilité familiale, habitant dans un village éloigné, n'ayant pas l'habitude de se former et peu à l'aise avec les outils numériques."³¹

³¹ [Blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2018/10/12](https://blogs.alternatives-economiques.fr/abherve/2018/10/12)



A 53 ans, **PHILIPPE** a travaillé depuis 28 ans dans le secteur textile en grande distribution, et à l'occasion d'un plan de sauvegarde de l'emploi de son entreprise, a bénéficié d'un contrat de sécurisation professionnelle : il s'engage alors vers un parcours de formation, pour retrouver ailleurs un emploi salarié de responsable achats textiles, en confirmant ses compétences. Il dit n'avoir jamais entendu parler de CEP, ni du CARIF-OREF alors qu'il a été accompagné par Pôle Emploi. « Mon parcours de formation a démarré en réalité il y a deux ans et demi, ma déception réside dans le fait de n'avoir pas eu vraiment d'accompagnement opérationnel : cette période est un véritable travail avec des phases de découragement et personne en soutien et conseil. »



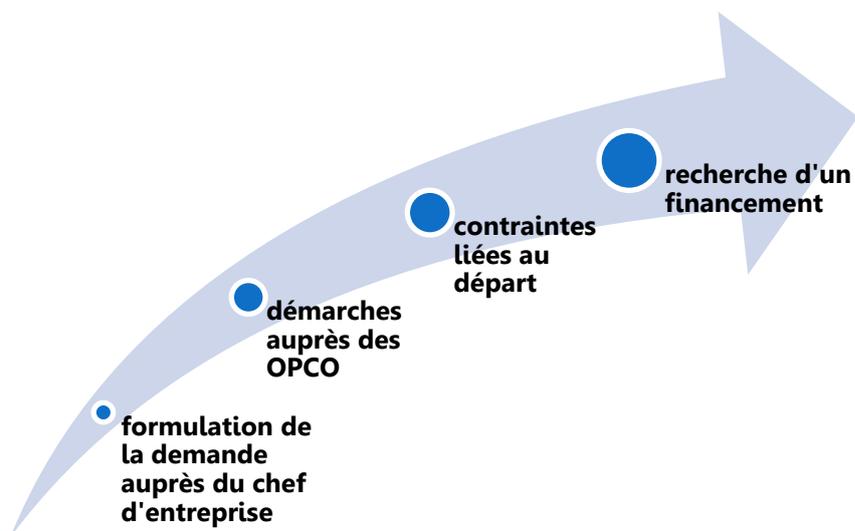
PEGGY n'a pas été prise pour la formation auxiliaire ambulancière faute de place, les critères d'entrées privilégiaient les personnes en contrat et par ordre d'arrivée des dossiers. Et le temps de faire les démarches liées au dossier d'inscription, Peggy a donné son dossier trop tard...

Des parcours qui illustrent la complexité des démarches

Les démarches sont souvent anticipées avec appréhension, surtout quand les salariés appartiennent à de petites structures.

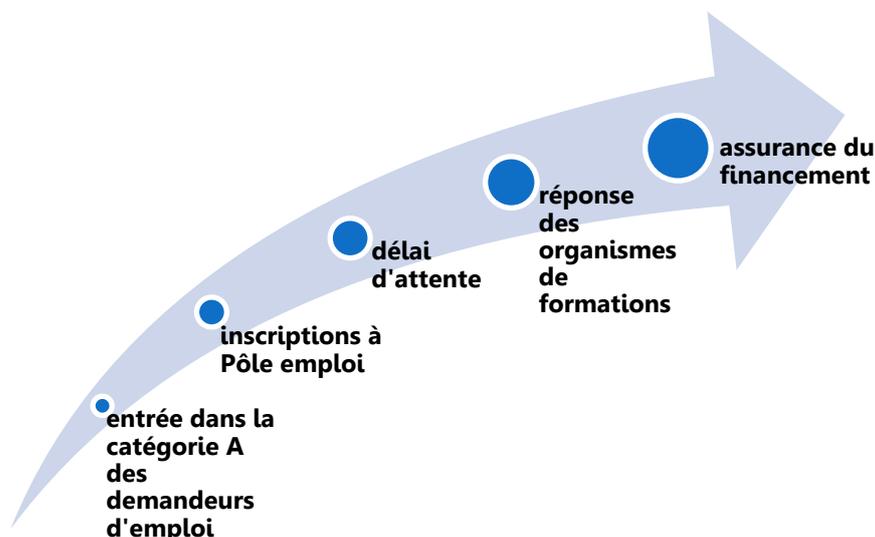
Parcours d'un salarié de PME/TPE au sein de la formation professionnelle

Parcours type

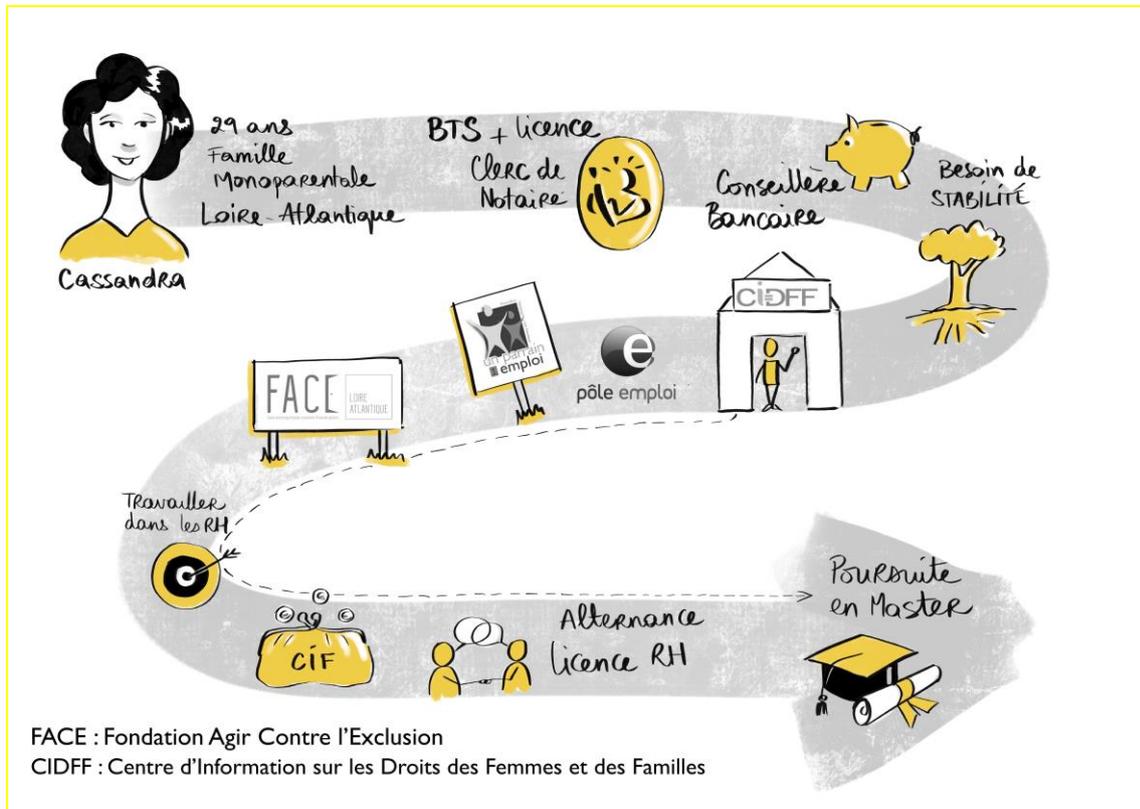


Reconnu par toutes les personnes auditionnées comme trop complexe, le montage des dossiers est un frein à la mobilisation des droits à la formation. Pour les personnes en recherche d'emploi, comme pour les salariés, il y a un réel avantage pour les individus les plus autonomes, en capacité de définir un projet de formation sans accompagnement spécifique.

Les difficultés dans le parcours type d'un demandeur d'emploi



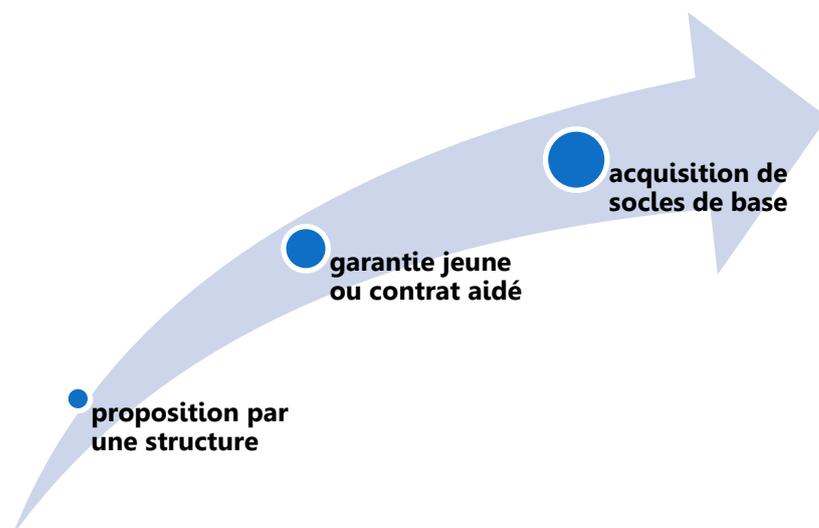
L'exemple de Cassandra



On note ici la longueur du délai d'attente, souvent d'environ 7 mois entre l'inscription à Pôle emploi et le début de la formation.

Il faut cependant nuancer l'obstacle d'un temps jugé long : pour parvenir à une formation parfaitement adaptée au stagiaire, et qu'il n'abandonnera pas, mieux vaut parfois l'accompagner en prenant son temps, et en validant la pertinence de ses choix, ou au contraire en abandonnant ce choix, de manière réfléchi.

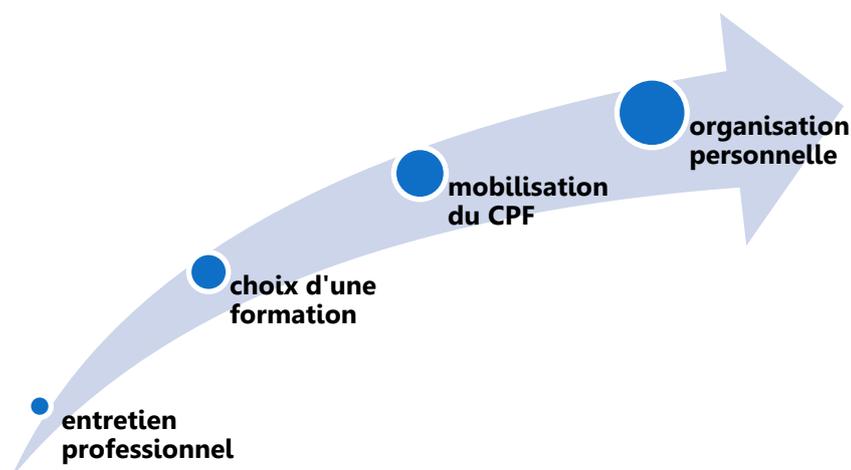
L'exemple type du Parcours d'un décrocheur



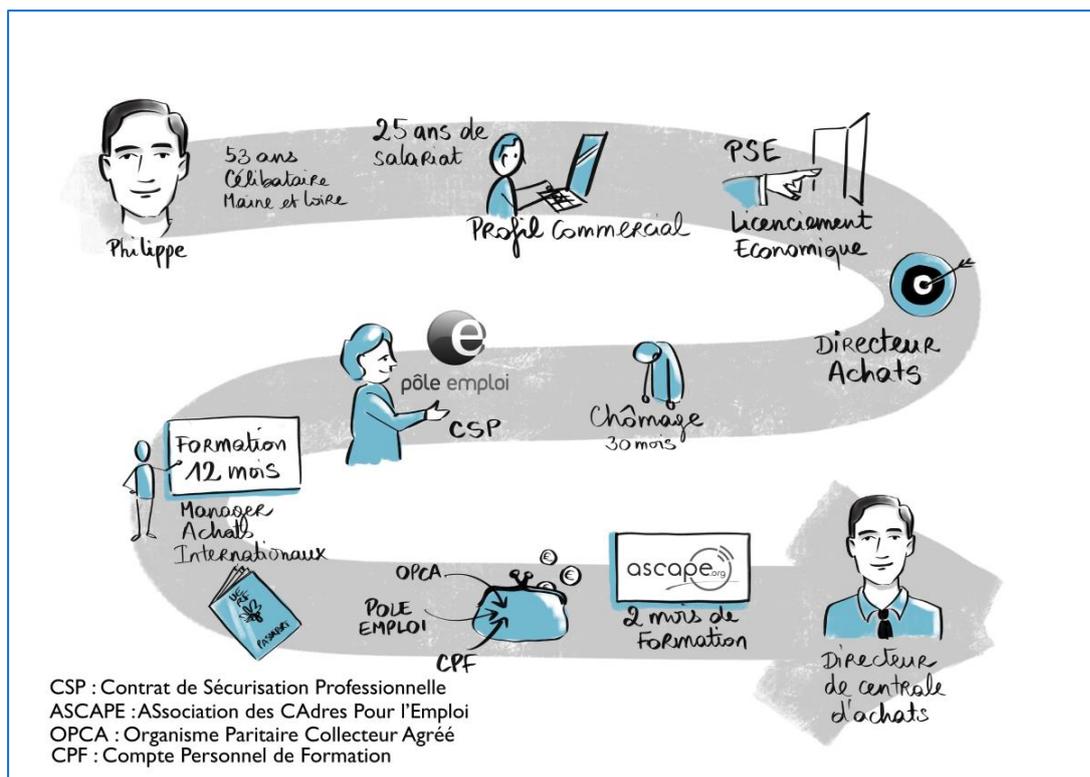
La problématique des décrocheurs

En France, 1,3 millions de décrocheurs, appelés NEET, (Not in Education, Employment or Training) ne sont ni en situation d'emploi, ni en situation de formation. Le but du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC), est bien d'arriver à les rejoindre afin de ne pas les laisser au bord du chemin. Pour autant, l'information doit circuler dans les deux sens : qui sont-ils, et comment les atteindre ? Comment auront-ils accès à cette formation indispensable pour eux ?

Parcours d'un salarié qualifié



L'exemple de PHILIPPE



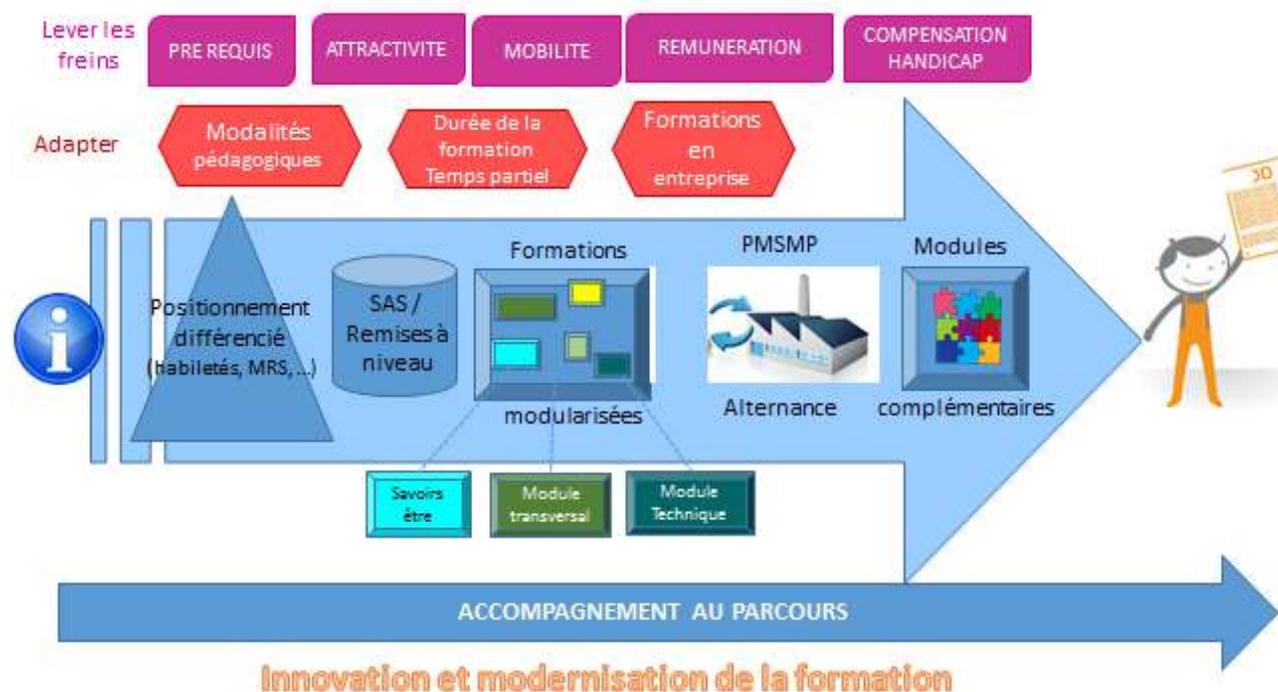
Philippe témoigne des difficultés qu'il a rencontrées pour être accompagné :
"A la fin de mon CSP, la relation de confiance avec ma conseillère Pôle Emploi a pris fin. J'ai ensuite eu un rendez-vous avec Pôle Emploi Cholet dans le cadre de mon inscription au régime de l'ARE. Lors de mon entretien, après lecture de mon CV le conseiller m'a dit : on ne va pas pouvoir faire grand-chose pour vous. Ensuite, en juillet 2017, j'ai reçu un courrier m'annonçant le nom d'un nouveau conseiller avec lequel je n'ai eu aucun contact. Ma déception réside dans le fait de ne pas avoir vraiment eu d'accompagnement opérationnel."

4.3. La nécessité d'un accompagnement de qualité

Dans le Pacte Régional pour l'Investissement dans les Compétences, il est précisé que, "le rôle des valideurs de projets professionnels (Pôle emploi, Missions locales et CAP Emploi, etc.) est central, vue l'évolution du contexte et l'importance des freins "périphériques" à l'emploi comme à la formation. A ce titre, leurs moyens pour repérer, accueillir, informer, orienter et accompagner le public devront-êtré tout particulièrement mobilisés."

L'accompagnement, condition indispensable d'une entrée dans le parcours de formation

D'un avis général, la fonction d'accompagnement doit être placée au cœur des processus d'orientation et de formation. Dans le document qui présente le Pacte Régional d'Investissement dans les compétences en Pays de la Loire, figure le schéma du "parcours sans couture", qui démontre aisément le rôle clé de l'accompagnement à toutes les étapes de ce parcours



L'exemple du projet "12 parcours sans couture sur 4 territoires apprenant"

L'appel à projet "**100% inclusion-la fabrique de la remobilisation**" lancé par le ministère du travail dans le cadre du PIC (Plan d'Investissement Compétences) vise l'expérimentation et l'évaluation de parcours de remobilisation jusqu'à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

Le projet, "**12 Parcours sans coutures sur 4 Territoires apprenants**", porté entre autres par la Ligue de l'Enseignement, fait partie des 6 premiers lauréats

Il propose 12 parcours intégrés, depuis le repérage et l'adhésion des publics cibles jusqu'à l'acquisition et la reconnaissance de compétences formelles et informelles via la production "d'écosystèmes d'Open Badges", en lien avec les besoins des acteurs économiques sur les quatre territoires d'expérimentation.

Ainsi, sur 4 territoires de la politique de la ville (Grand Paris Sud, Terre d'Envol, Nantes Métropoles, Tours Plus), trois innovations majeures seront testées :

- 1) l'organisation des parcours "sans couture", c'est à-dire assurer une continuité de l'accompagnement et des dispositifs depuis le repérage du jeune jusqu'à son inscription dans l'emploi durable.
- 2) Le développement de la coopération territoriale grâce à la mise en place de "hubs territoriaux" qui permettent, grâce à une plateforme numérique, un partage facilité des informations.
- 3) la reconnaissance des compétences des jeunes grâce à la création "d'open badges" (image numérique attestant d'une compétence précise, d'une connaissance, d'une expérience, etc.).

La notion d'accompagnement évolue

Parce que le rapport des individus au monde du travail a changé, l'accompagnement, indispensable au bon déroulé du parcours de formation, doit être ajusté aux besoins des personnes.

André CHAUVET, consultant, spécialiste des questions d'orientation et d'accompagnement des trajectoires professionnelles, s'est penché sur le sens de l'accompagnement aujourd'hui. Pour lui, *"il ne s'agit plus alors d'un simple ajustement entre compétences nécessaires et besoins du marché, mais un questionnement plus large sur des questions interdépendantes : comment avancer professionnellement ? Comment concilier des enjeux de qualité de vie, de sécurité et d'adaptation aux évolutions du travail ? Quels moyens mobiliser ? Ce qui amène à penser l'accompagnement au moins autant dans sa fonction de régulation, de réajustement incessant et plus uniquement dans une logique de planification stricte. Plus que de capacité d'adaptation, c'est d'agilité dont il est question. Permettre aux personnes de reconnaître les occasions qui peuvent faire sens pour elles à ce moment de leur vie".*³²

La formation professionnelle doit être intégrée dans un contrat de réussite pour la personne. Le travail d'accompagnement par les organismes de formation est central dans ce contrat de réussite, il doit être reconnu et valorisé, tant les personnels sont autant formateurs qu'accompagnateurs.

³² André CHAUVET. Novembre 2017 »réforme de la formation-renforcer l'accompagnement des personnes ;de quoi parle-t-on ?

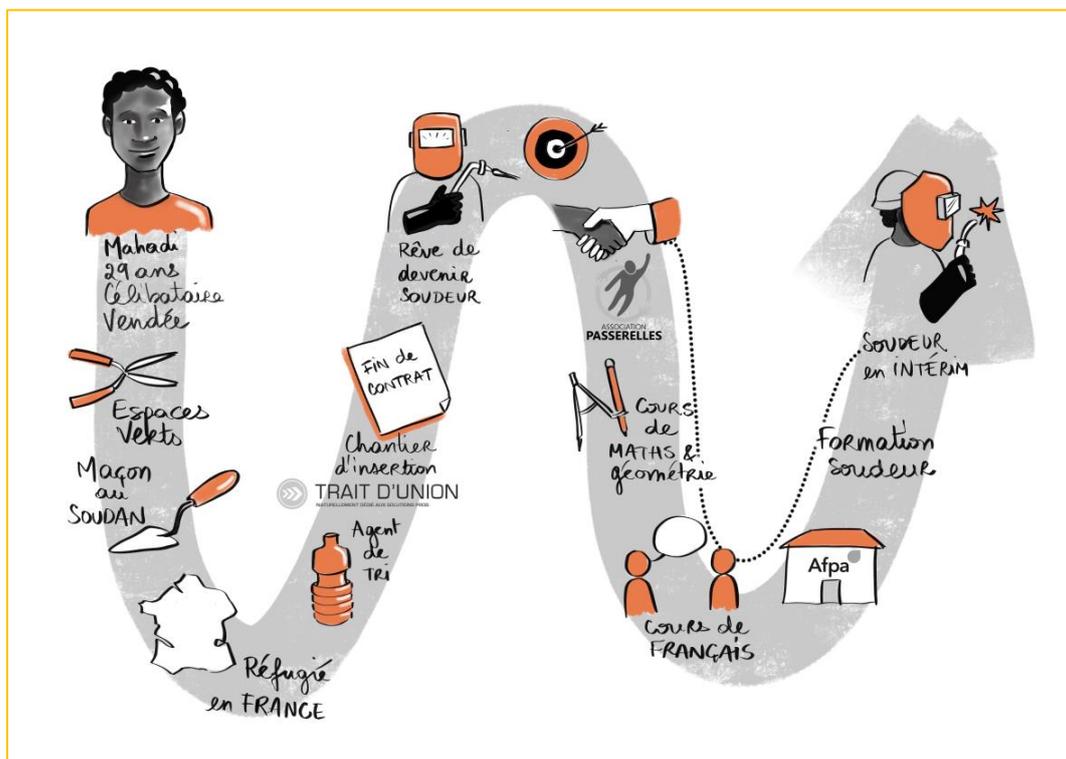
L'importance de l'accompagnement confirmée au cours des auditions

Accompagnement : voilà le maître-mot énoncé par tous les bénéficiaires de formation qui ont été auditionnés, à l'instar de Romain SAUGER qui a été aidé dans sa reconversion vers le maraîchage biologique par la Chambre d'agriculture de la Mayenne, Peggy AUDEON par la Chambre des Métiers, Cassandra HUARD par l'association "un parrain-un emploi".

L'accompagnement par des associations



MAHADI insiste lui aussi sur le rôle de l'association "Passerelles" de la Roche-sur-Yon, qui l'a beaucoup aidé dans ses démarches, et l'a d'abord dirigé vers des cours de mathématiques et géométrie qui lui ont permis ensuite de suivre, avec succès, une formation pour travailler dans le bâtiment. "En tant que réfugié, j'étais accompagné par le pôle "demandeurs d'asile" de l'association Passerelle à la Roche-sur-Yon. Je me suis tourné vers le service accompagnement et insertion sociale et professionnelle des réfugiés."



L'exemple de Cassandra



CASSANDRA "Les professionnels qui m'ont aidée dans mes démarches, ils m'ont permis de me sentir entourée. Tout est possible, mais il est vrai que l'entourage peut être un précieux soutien, et si ce n'est pas le cas, les professionnels peuvent être aidants. Le fait d'être guidée m'a aidée dans les périodes difficiles, à comprendre les enjeux, à ne rien oublier. Il me paraît essentiel de remercier les professionnels du secteur de la Formation Professionnelle, pour m'avoir reçue lors de mes enquêtes métiers et pour m'avoir apporté de précieuses informations sur les métiers de la Formation, des Ressources Humaines, du Coaching de managers et sur les thématiques sociales de l'égalité homme-femme. Chaque entretien m'a permis de confirmer mon choix d'orientation tout en me permettant de me rendre compte de la réalité du terrain, du secteur de l'emploi, en passant par les avantages mais également les risques de ces métiers des Ressources Humaines. J'ai été aidée à la fois, au niveau de l'accompagnement dans la démarche, mais surtout dans la construction de mon parcours professionnel, par le CIDFF de Saint-Nazaire, en partenariat avec la CAF de Saint-Brévin."

Un accompagnement moins prescriptif, afin que la personne soit au centre de ses décisions

L'accompagnement a vocation à être moins prescriptif qu'auparavant : il s'agit désormais de **responsabiliser la personne pour qu'elle soit actrice** de son projet, de son parcours, pour l'amener à prendre les meilleures décisions pour elle et la mettre au cœur de sa propre décision. Mais il n'est pas toujours possible de satisfaire le besoin de l'accompagné, certaines formations n'existent pas. De même, et à l'inverse, parfois, l'offre de formation n'est pas assez connue, le réseau est mal exploité, pour des raisons diverses. L'enjeu d'un accompagnement bien "ajusté" est le maintien ou non dans le parcours de formation. L'accès y sera volontaire et choisi, ce qui diminuera les risques d'abandon.

Accompagnement traditionnel	Accompagnement réactualisé
Ajustement des compétences-besoins du marché	Questionnement plus large sur des enjeux de qualité de vie
Planification des différentes étapes de la formation	Régulation, et ajustement au cas par cas
Guider dans les démarches de façon parfois prescriptive	Soutenir la personne en la rendant responsable de ses choix
Rendre la personne capable d'adaptation	Rendre la personne agile

Des dispositifs d'accompagnement efficaces dès qu'ils sont adaptés aux différents publics

Le Conseil en Evolution Professionnelle

Présentation et objectifs du dispositif

Institué par la loi de 2013, relative à la sécurisation de l'emploi, et défini par la loi du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Conseil en évolution professionnelle (CEP), vise à "garantir à tout actif qui en exprime le besoin l'accès à un service d'appui universel, neutre, personnalisé et gratuit pour faire le point sur sa situation professionnelle, et le cas échéant élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle."

Les nouveaux moyens apportés par la loi du 5 septembre 2018 permettront-ils de relever le défi d'un accès effectif et équitable au CEP ?

les objectifs du CEP

- aider à faire le point sur sa situation professionnelle
- faciliter l'accès à la formation professionnelle en identifiant l'offre accessible et le financement mobilisables

les 5 opérateurs du CEP

- pour les demandeurs d'emploi : Pôle Emploi, Cap Emploi, l'APEC, les missions locales.
- pour les salariés : en cours (en attente des résultats ds appels d'offres)

- Le CEP est un dispositif gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).
- Au plus tard le 31 décembre 2019, de nouveaux opérateurs du CEP seront choisis pour les salariés, dans le cadre d'appels à projets régionaux, par "France Compétences", l'Autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage : ils devront assurer l'information directe des personnes sur les modalités d'accès à la formation et sur son contenu, dès leur premier entretien.
- Sur le terrain, l'efficacité et la pertinence du CEP reposent aussi sur la capacité à construire des synergies entre les différents acteurs : opérateurs privés, opérateurs publics, services publics régionaux de l'orientation (SPRO), mais aussi entreprises, afin de connaître leurs besoins en compétences, dans des logiques de territoires.



PHILIPPE insiste sur le rôle joué par sa conseillère Pôle Emploi qui lui a proposé de passer le TOEIC (examen pour la certification d'un bon niveau d'anglais) : il n'y aurait pas pensé, et grâce à cette personne, l'information lui est parvenue. Elle l'a ensuite guidé pour la prise en charge financière du dossier de formation.



OUANASSA note, elle aussi, l'importance du rôle de sa conseillère Pôle Emploi, qui lui a permis de monter son projet professionnel.

La professionnalisation des acteurs nécessite un ancrage très fin dans les territoires, avec de réels échanges au sein de structures locales, et un partage de compétences au sein de équipes ; l'enjeu de la réforme sera aussi de garantir l'effectivité du droit à l'accompagnement, de rendre lisible et visible le conseil en évolution professionnelle et d'en faire une prestation de qualité.

Limites du CEP

Au niveau 1

L'accueil individualisé n'est pas toujours à la hauteur des objectifs, et souvent pas harmonisé entre les opérateurs. "Souvent le niveau 1 se résume à un simple diagnostic de la demande, sur le mode de la gare de triage".³³

Au niveau 2

Si la co-construction du projet est reconnue comme un point positif par tous, elle est parfois chronophage pour des personnels très pris par la dimension gestionnaire de leur tâche (reporting, flux de personnes à accompagner, places de formations à remplir.). Par ailleurs, le développement des plateformes numériques en accès libre suscite des inquiétudes. Il semblerait parfois hasardeux de laisser certains usagers seuls face à de informations et des choix dont ils ne maîtriseront pas la complexité.

Le Bilan de Compétences



CASSANDRA "Au cours de cette remise en question fondamentale, je me suis fait accompagner de professionnels en orientation en m'appuyant sur de nombreux vecteurs. Le premier est sans conteste celui de l'atelier d'élaboration de projet personnel et professionnel, élaboré par la CAF en partenariat avec le CIDFF de Saint-Nazaire, qui est similaire à un bilan de compétences en se basant sur la psychologie positive et des méthodes canadiennes. Cela m'a réellement permis de dresser un état des lieux complet de ma personnalité, de mes valeurs, de mes savoirs-être et de mes savoir-faire."

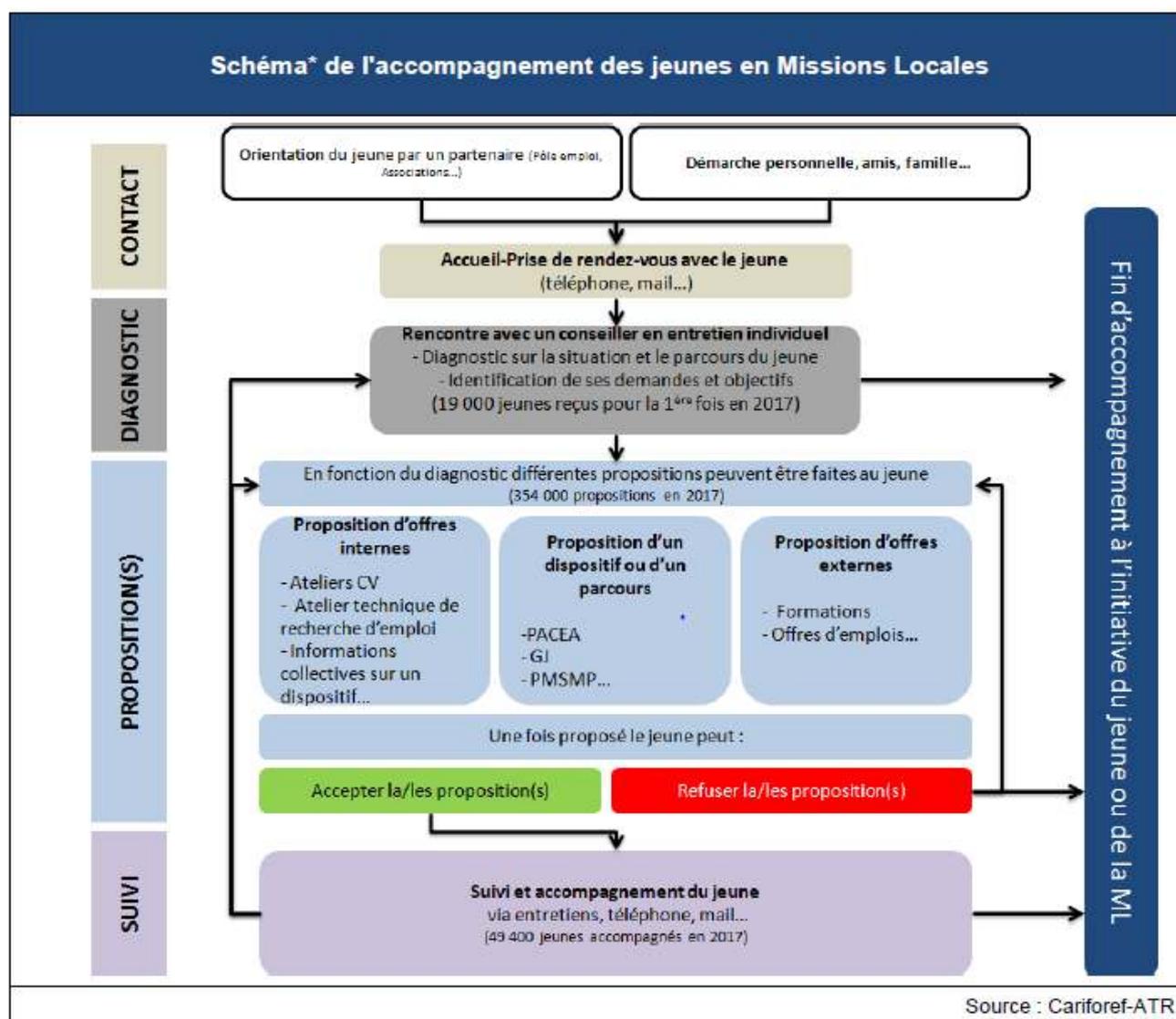
³³ Bulletin CEREQ-BREF N°377-2019

Des exemples de dispositifs d'accompagnement spécifiques qui permettent de faciliter l'accès à la formation de certains publics

Sans citer la totalité des dispositifs, ce qui n'est pas l'objet du rapport, on peut sélectionner quelques exemples afin d'éclairer sur les moyens de mettre en œuvre une plus grande facilité d'accès à la formation, par public.

L'accompagnement des jeunes par les missions locales

3. LES JEUNES RECUS ET ACCOMPAGNES PAR LES MISSIONS LOCALES



* Ce schéma est proposé à titre indicatif. La réalité du terrain pouvant varier en fonction de la situation du jeune et de l'urgence dans laquelle celui-ci peut se trouver.

- Présentes sur l'ensemble du territoire national avec plus de 6 800 sites, les 436 missions locales exercent une mission de service public de proximité afin de permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. 1,1 million de jeunes sont accompagnés, chaque année, par les missions locales. Près de 13 600 professionnels les accompagnent dans leur recherche d'emploi.
- Les missions locales font partie du service public de l'emploi et entretiennent des relations privilégiées avec Pôle emploi dans le cadre d'un partenariat renforcé. Elles s'appuient sur des dispositifs mis en place par l'Etat et les collectivités territoriales.
- Depuis plus de trente ans, les missions locales ont développé un accompagnement global en direction des jeunes. Elles traitent l'ensemble des difficultés d'insertion : emploi, formation, orientation, mobilité, logement, santé, accès à la culture et aux loisirs. Cette approche globale est le moyen le plus efficace pour lever les obstacles à l'insertion dans l'emploi et dans la vie active.
- Elles accompagnent ces jeunes en repartant de leurs centres d'intérêt, démarche indispensable pour leur permettre d'avoir accès à des formations, en y étant préparés en amont : définition d'un projet professionnel, accès à une formation professionnelle...

Dans un contexte où le nombre de jeunes de 16 à 25 ans progresse et où le marché du travail reste incertain et tendu, l'accompagnement des jeunes, notamment les plus éloignés de l'emploi, reste un enjeu fort en région Pays de la Loire. Les Missions Locales, acteur de l'accompagnement de ces jeunes, ont ainsi suivi plus de 49 000 jeunes en 2017. En 2016, les Missions Locales des Pays de la Loire ont proposé 45 098 offres de formation (12 000 en Loire Atlantique, contre 3000 en Mayenne (CARIF-OREF) baromètre de l'activité des missions locales) 69% des jeunes reçus étaient de niveau V sans diplômes et infra V.

Corinne BATONNIER, conseillère de la Mission locale du pays Yonnais auditionnée le 15 novembre 2018, décrit leur rôle : ***"accueillir de façon individualisée les 16-25 ans sortis du système scolaire, les aider à valider un projet de formation"***. Elle insiste sur un accompagnement non prescriptif, qui permette à chacun de choisir librement son orientation.

De multiples dispositifs peuvent exister mais pâtir d'une faible coordination au niveau local, du fait même de la multiplicité et la concurrence entre dispositifs.

Dans la lignée de ce constat et dans un souci de simplification et de lisibilité, l'État a mis en place depuis le 1er janvier 2017 un nouveau cadre contractuel pour l'accompagnement des jeunes par les missions locales: le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA).

Le Parcours –Entrepreneur proposé par la Région

La Région des Pays de la Loire pilote et finance le dispositif. "**Parcours entrepreneur**" dans le cadre de l'offre régionale "Formation-Accès approfondi" qui s'adresse aux **demandeurs d'emploi** inscrits à Pôle Emploi, **qui ont une idée précise de leur projet**, souhaitent la valider et être accompagnés dans sa concrétisation.

La réalisation des prestations est assurée, pour le compte de la Région, par des opérateurs locaux, professionnels de l'accompagnement, et du financement de la création d'entreprise. Ces organismes sont, selon les prestations et les territoires départementaux, la Boutique de Gestion pour Entreprendre, les Chambres des Métiers et de l'Artisanat, les Chambres de Commerce et d'Industrie, l'ADIE (Association pour le Droit à l'Initiative Economique), le FONDES, et le réseau des plateformes d'initiative locale.

Avec le "Parcours entrepreneur", et dans un souci de parité femmes-hommes la Région s'est également fixé un objectif de 40% de cheffes d'entreprises en Pays de la Loire.

L'accompagnement des TPE/PME afin de faciliter l'entrée en formation de leurs salariés

Dans sa Stratégie Régionale Emploi-Formation et Orientation Professionnelle, (SREFOP) la Région des Pays de la Loire a prévu deux dispositifs pour aider les TPE-PME à élargir l'accès de leurs salariés à la formation, qui sont d'une part **l'aide au remplacement des salariés en formation**, et d'autre part **la Charte d'engagement pour le développement de la formation**, à destination des salariés, en priorité ceux employés dans les TPE et PME de moins de 50 salariés ou fragilisés dans leur emploi (premiers niveaux de qualification, seniors).

L'accompagnement du salarié par l'entretien professionnel

"**L'entretien professionnel**" a été conçu comme une nouvelle ressource pour les salariés. Il doit les aider à identifier leurs besoins de formation et à se projeter dans leur parcours professionnel. (1/3 au moins des entretiens professionnels déboucheraient finalement sur une formation).

Les modalités de l'entretien professionnel :

- Il est **obligatoire tous les deux ans** depuis 2014 dans les entreprises de plus de 50 salariés.
- Il **ouvre un droit à la formation** et un droit à la progression salariale ou professionnelle tous les 6 ans.
- Avec la loi de 2018, les entreprises devront également s'assurer, lors du premier bilan professionnel (prévu au plus tôt en 2020), que chaque salarié ait suivi, en 6 ans, au moins une formation non-obligatoire.
- L'entreprise a pour obligation de porter à l'attention du salarié les différentes informations lors de l'entretien professionnel en lui présentant le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), en apportant des précisions sur l'activation du compte personnel de formation (CPF) et sur la possibilité de bénéficier d'abondements complémentaires.

Malgré la loi, l'entretien professionnel n'existe pas toujours, dans la réalité, selon M. Jean-Philippe ROGEON, président de la Fédération de la formation professionnelle.

Certaines entreprises ont témoigné de leur application à améliorer ces entretiens, qui peuvent être une première étape vers un parcours réussi de formation. Ainsi, dans l'entreprise CHARAL, (audition du 29/11/2018), *"on forme les managers aux dispositifs pour qu'ils soient à l'aise sur la VAE, le CPF etc... et qu'ils puissent les aborder en entretiens professionnels"* dit Anne-Laure GERMAIN, directrice des RH de l'entreprise CHARAL.

Les propos d'Isabelle LEROUX, directrice en développement des compétences à Angers, chez ACTUAL³⁴, auditionnée par le CESER, vont dans le même sens : *"Depuis 3 ans, un travail est initié sur les entretiens annuels et les entretiens professionnels : 7 interviewers remplacent les managers directs (pour 1 200 salariés) pour comprendre les besoins, expliquer ce qui peut se faire en termes de formation etc. C'est une vraie réussite car beaucoup de demandes de formation ont été formulées, suite à ces entretiens"*.

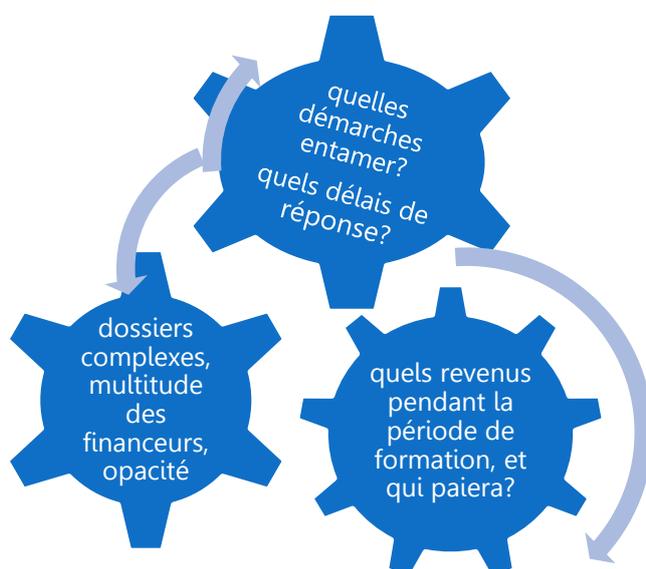
³⁴ ACTUAL, agence intérimaire, « créateur de solutions pour l'emploi et les compétences ».

4.4. Les problématiques du financement : des incertitudes à lever

Deux problématiques majeures concernant le financement sont à appréhender : le souci de la perte de revenu pendant la période de la formation et, plus contraignant encore, l'absence de financement possible pour suivre une action de formation.

Des incertitudes sur le financement qui peuvent compromettre l'accès à la formation, en démotivant les futurs stagiaires

Des candidats à un dispositif de formation abandonnent parfois leur projet, par crainte d'un financement insuffisant, ou par méconnaissance des financements possibles.



La perte de revenu est un souci récurrent chez les candidats à la formation

Incertaine sur le montant du revenu qui sera perçu lors de la formation, la personne pourtant motivée, ayant mis à jour ses savoirs, peut encore rencontrer un frein important, qui lui fera renoncer à entamer des démarches vers un parcours de formation : la crainte de perdre ses revenus. Une aide aux personnes doit les rassurer afin de ne pas les décourager par avance.

Le financement de la formation professionnelle est souvent complexe

Le constat partagé

Dans leur très grande majorité, les personnes auditionnées ou suivies ont mentionné cette complexité.

Au cours de l'audition de bénéficiaires de formation, le 7 février 2019, Romain SAUGER, en reconversion professionnelle vers le maraîchage biologique, s'exprime sur le fait qu'"une des difficultés du parcours est qu'on aborde la question du financement un peu tard".



PHILIPPE La prise en charge du financement de la formation est un véritable levier : " sur une période de chômage de 30 mois, j'ai bénéficié de 14 mois de formation financée par les OPCA ou Pôle Emploi. C'est une chance, si j'avais dû au global financer 13 000 €, je n'aurais pas pu faire ce parcours et sans doute pas trouvé d'emploi".

Auditionnée par le CESER avec d'autres professionnels de l'accompagnement, le 15 novembre 2018, C RAVET, Responsable du Pôle Conseil en Evolution Professionnelle-FONGECIF-Pays de la Loire explique que "*les dossiers de financement sont parfois obscurs et complexes, les financeurs multiples, ce qui démotive souvent les salariés, perdus face à la multiplicité des interlocuteurs*".

Yves MENS directeur du CARIF-OREF témoigne lui aussi : "*On compte environ 80% du questionnement sur les dispositifs de financement. Le financement est un vrai problème pour l'accès, il décourage de nombreux postulants, à la fois par la complexité, et aussi par les délais de réponse*".

Au cours de son audition devant la commission du CESER, François PASTRE le responsable du chantier nantais d'insertion ATAO³⁵, confirme que "*les dossiers sont très difficiles à monter, car les financeurs sont multiples. Les conditions sont différentes en fonction de la condition sociale, le lieu de vie, le niveau de*

³⁵ www.atao-insertion.fr

diplôme. Cette complexité démotive vite les postulants. De plus les interlocuteurs ne sont pas toujours très bien renseignés sur les dispositifs de financement qui bougent souvent. L'absence de visibilité concernant la rémunération qui sera perçue pendant le stage est également un frein au départ en formation. En effet, la crainte d'une perte non négligeable de revenus inquiète bon nombre de volontaires à un départ en formation".

L'exemple de la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi est éloquent : d'une part, les bénéficiaires de la formation professionnelle se retrouvent largement passifs face à **des mécanismes de financement complexes qui nécessitent une intermédiation**, et qui se résument souvent à de la prescription. D'autre part, les entreprises de formation voient leur offre contrainte par les mécanismes de financement et par les injonctions des intermédiaires, bien plus que par les attentes des bénéficiaires que ce soit en termes de modalités comme de contenus de formation. Les financements sont souvent croisés, complexes, avec des délais de réponses très, voire trop longs, ce qui décourage les postulants.³⁶



PHILIPPE : "ma conseillère m'ayant indiqué quelques formations niveau BAC+4, à titre personnel j'ai cherché une formation diplômante en tant que manager des achats internationaux (RNCP niveau 1). Via internet j'ai trouvé un établissement à Saint-Nazaire qui dispensait cette formation. Coût initial de la formation 11 000 €. Après négociation avec le directeur de l'établissement, le coût a été réduit à 8000 €. Le financement étant plafonné à 6 400 €, il restait à ma charge 1 600 €. Ma conseillère formation a demandé à mon ancien employeur d'assurer le reste à payer sachant que la prise en charge par Pôle Emploi ou la région n'était pas éligible à la dérogation. Mon ancien employeur a refusé de financer. Cette première formation m'a coûté 2 500 € en frais de déplacement, hébergement et repas sur un an. S'agissant d'une formation en alternance, j'ai trouvé un employeur par mon réseau, aucun défraiement n'étant prévu sur ma période d'alternance".

³⁶ Cabinet Roland BERGER- octobre 2017

Le compte Personnel de Formation, issu de la loi du 5 avril, 2019 : objectifs et limites

Présentation du CPF dans sa nouvelle version

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à son titulaire, tout au long de sa vie professionnelle, d'acquérir des heures de formation pour financer des prestations destinées à maintenir son niveau de qualification ou d'accéder à un niveau supérieur de qualification. Le compte est géré par un service dématérialisé dédié sur lequel son mode d'emploi est précisé : www.moncompteformation.gouv.fr.

Le CPF est un droit personnel à la formation car :

- seul son titulaire peut décider de le mobiliser. Un employeur ou Pôle emploi ne peuvent pas contraindre, respectivement un salarié ou un demandeur d'emploi, à utiliser les heures de son CPF pour se former.
- les heures ne sont pas perdues et restent disponibles pour une formation, même si le titulaire du compte perd son emploi (suite à un licenciement, une rupture conventionnelle ou encore une fin de contrat à durée déterminée, par exemple). Le compte n'est plus alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut mobiliser les heures au crédit de son compte pendant toute sa période de chômage.

Les objectifs et les limites du CPF : est-ce une garantie d'un accès à la formation plus ouvert ?

Les objectifs du CPF	Les limites du CPF
Permettre au bénéficiaire de choisir sa formation	Quid de l'accompagnement reconnu comme indispensable ?
Etre géré par un service dématérialisé	Comment s'assurer de l'aptitude de chacun à mobiliser son CPF ?
Atteindre 33 millions d'usagers potentiels	Mais sont-ils tous autonomes ?
Le CPF sera abondé d'un certain montant en €	Ce montant sera-t-il suffisant ?
Simplifier et élargir l'accès à la formation	Certains publics ne vont-ils pas s'exclure d'eux-mêmes ? Quid de l'accès à la formation hors temps de travail ?

Il convient également de s'interroger sur l'adéquation entre le montant du CPF et les besoins en formation, qui ne permet guère que de financer des formations courtes. Et encore, du fait de sa monétisation (auparavant, il était exprimé en heures), cela ne sera pas possible pour des formations courtes qui nécessiteraient de faire appel à du matériel coûteux (comme de la soudure spécialisée) ; il n'est l'outil de reconversions longues que s'il est complété par d'autres dispositifs (abondement de l'entreprise, CPF-ATP, Blocs de compétences...).

La réponse de la Région des Pays de la Loire

La Région des Pays de la Loire rémunère certains stagiaires pour garantir leurs chances d'accès à la formation

La Région consacre près du quart de son budget annuel de formation professionnelle continue à la rémunération et à la protection sociale des stagiaires en formation non indemnisés par Pôle emploi. Basée sur un forfait mensuel, la rémunération peut varier de 195,34 € pour les primo-demandeurs d'emploi de moins de 17 ans à plus de 1 000 € pour un parent isolé ou pour un travailleur handicapé. C'est une compétence obligatoire de la Région, dont les conditions d'intervention sont fixées par le Code du Travail.

Pour les demandeurs d'emploi, un complément de rémunération pour les demandeurs d'emploi indemnisés est mis en place, pour que l'entrée en formation ne dégrade pas leur situation financière : l'hypothèse retenue serait d'assurer une rémunération à la hauteur de 80% du SMIC pendant toute la durée de la formation afin de garantir la rémunération du demandeur d'emploi et éviter la reprise d'emploi non qualifiée.

Pour les formations sanitaires et sociales : Afin de sécuriser l'ensemble des parcours infra bac sur les formations sanitaires et sociales, il sera proposé dès 2019 que la rémunération de stagiaire de la formation professionnelle continue soit étendue à l'ensemble des formations sanitaires et sociales de niveaux V et IV.

Le stagiaire bénéficiera d'une rémunération en continu et sera accompagné par un référent unique tout au long de son parcours, jusqu'à son recrutement dans une entreprise. Le dispositif est accessible en continu et les parcours sont très individualisés.

Pour les métiers du sport et de l'animation : Face aux difficultés de recrutement constatées, le dispositif "SESAME" consiste en une aide financière à la formation dans les domaines du sport ou de l'animation afin d'accompagner le début de parcours à visée qualifiante ou

diplômante. Ce dispositif a une portée très limitée et concerne une tranche d'âge très étroite. Il conviendrait également d'aider à la formation des métiers de coordination du sport.

Un Fonds Social Régional d'Urgence: En complément des mesures de sécurisation des parcours de formation engagées au titre de la rémunération des stagiaires, un Fonds Social Régional d'Urgence de la formation professionnelle continue peut être sollicité par les stagiaires qui rencontrent de grandes difficultés financières, susceptibles de les conduire à abandonner leur formation. Cette aide d'urgence de 250 € s'adresse aux stagiaires en formation qualifiante rémunérés par la Région (VISA Métiers) (PRIC), versée en une seule fois, elle doit répondre à un besoin précis et ponctuel, est destinée à participer aux dépenses périphériques et d'urgence relatives à la formation, et doit couvrir des frais supérieurs ou égal à son montant. Le stagiaire pourra, si besoin, renouveler une fois sa demande au cours de la formation. Mais quelle réalité dans l'accès à son utilisation ? Pour l'année 2019, 190 demandes, essentiellement destinées à couvrir des frais de déplacement ou de logement sont prévues, ce qui reste un chiffre modeste.

La mise en place de fonds mutualisés pour les TPE et PME

Pour permettre aux salariés des TPE-PME de bénéficier plus facilement d'une formation, un principe de solidarité financière a été mis en place avec les grandes entreprises. Ainsi, les cotisations appelées auprès de ces dernières génèrent un fonds mutualisé au bénéfice des TPE et PME.

Par ailleurs, les entreprises ne paieront plus qu'une seule cotisation, la cotisation formation professionnelle, au lieu de deux aujourd'hui (1% formation et taxe d'apprentissage).

La Région des Pays de la Loire aide les entreprises de moins de 50 salariés

Pour les PME de moins de 50 salariés, les coûts de formation du salarié pourront être soutenus par la Région dans le cadre de son programme **RÉGION FORMATION-ACCÈS EVOLUTION mis en œuvre en partenariat avec les OPCO.**

De nombreuses mesures ont été mises en place pour aider les toutes petites structures. En conséquence, on note qu'aujourd'hui le financement est compliqué pour les structures, comme par exemple un chantier d'insertion, de plus de 50 salariés, d'autant qu'elles se voient pénalisées financièrement en cas d'abandon des stagiaires. Ceci a l'effet pervers de parfois maintenir coûte que coûte des stagiaires dans une formation qui ne leur convient pas.

Les financements européens

La Région accompagne les porteurs de projets aux démarches qui leur permettront d'obtenir des financements auprès du Fonds social européen (FSE).

76,7 millions d'euros sont gérés par la Région des Pays de la Loire au titre du FSE. L'objectif spécifique 6 du FSE permet d'augmenter le nombre d'adultes, de seniors ou de femmes, s'orientant vers des actions innovantes en amont des systèmes de formation. L'objectif est de financer des projets "accompagnant les actions de construction de parcours de formation (conseils qualitatifs pour la construction du projet de formation de la personne accompagnée et orientée)". Un appel à manifestation d'intérêt est en cours ; il est utile de faire savoir aux associations et organismes de formation qu'ils ont la possibilité d'obtenir des financements européens, ceux-ci couvrant jusqu'à 50 % du financement projet, et de les aider à faire les démarches administratives.

4.5. Des méthodes pédagogiques adaptées, pour ouvrir davantage l'accès à la formation

Des méthodes parfois inadaptées et décourageantes

Le temps long, les délais d'instruction et de réponse qui paraissent interminables, peuvent finir par dissuader une personne de s'engager dans un parcours de formation. Mais au-delà c'est aussi parfois les méthodes de formation qui ne correspondent pas aux publics accueillis.

Le rapport au temps a changé

Aujourd'hui, les publics demandent souvent une réponse immédiate à leurs besoins, et souvent ne sont pas attirés par des modules de formation trop longs. Christine BERENGOLC du CNAM, auditionnée le 29 septembre 2018 donne l'exemple de deux sessions en octobre et en février, qu'il conviendra de multiplier, car *"parfois, repousser de 6 mois, c'est décourager des publics qui finiront par ne pas s'inscrire. Alors on réfléchit à d'autres rentrées, à reconfigurer l'offre de formation"*.

Les méthodes pédagogiques peu attractives ou mal adaptées, provoquent des taux d'abandons encore trop élevés

- Le retour en formation peut faire ressurgir de mauvais souvenirs de scolarisation chez certaines personnes : "les publics éloignés de l'emploi, ne veulent pas "retourner à l'école, qui ne leur a pas laissé de bons souvenirs "(témoignage de membres d'ATD-Quart Monde auditionnés par le CESER le 29 novembre 2018.). Les propositions pédagogiques doivent donc émaner **d'une ingénierie basée sur la créativité et l'adaptation au public cible**. Un grand nombre d'abandons en cours de formation a été relevé, sur la base de l'ensemble des entrants ligériens 2017 du "Plan 500 000 formations supplémentaires" initié par le gouvernement d'alors, et destiné à ouvrir l'accès à la formation à des publics éloignés de l'emploi. Près d'un quart des parcours ne sont pas allés jusqu'à leur terme. Ce taux de rupture est de 32% pour les infra V, de 23% pour les niveaux V et de 17% pour les niveaux IV et plus, aggravant encore la situation des publics les moins qualifiés.
- Parfois aussi, des **abandons dus à des problématiques d'orientation** sont constatés. Par exemple dans l'animation on envoie souvent se former des personnes qui aiment le sport mais qui se retrouvent en décalage dans le métier (au regard des horaires atypiques, des compétences pédagogiques et cognitives à acquérir etc.). Il convient donc de privilégier une offre de formation "sur-mesure" et créative, en phase avec les appétences des stagiaires.

Une exigence d'innovation apparaît

Le Digital Learning, cette version 2.0 de la formation en ligne, est dans tous les esprits. Ces dernières années, il a considérablement transformé l'offre de formations à destination des entreprises. On ne peut plus se former comme il y a vingt ans et il convient d'évoluer, tant sur la forme que sur les contenus proposés. Il en va de l'avenir de nombreux salariés, à l'heure de l'automatisation et l'intelligence artificielle.

Le PIC et l'innovation pédagogique comme priorité

Le Plan d'investissement dans les compétences inscrit l'innovation pédagogique comme une priorité. Un plan de professionnalisation des acteurs de la formation est prévu, afin de les aider à mettre en œuvre l'individualisation des parcours, à concevoir de nouveaux processus pédagogiques adaptés tant aux demandeurs d'emploi pas ou qualifiés qu'aux demandes de compétences des employeurs. En outre, des appels à projets

seront lancés, afin d'aider l'appareil de formation à expérimenter de nouvelles approches et modes de formation.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP)

Dans son **Rapport d'activité 2017**, le **FPSPP** affirme que "les technologies changent en permanence et la mise à jour des techniques pédagogiques des organismes de formation est indispensable, de même que prendre le virage du numérique est un enjeu économique".

La mise en place de dispositifs pour aider les publics à utiliser les outils connectés

Les salariés qui utilisent le moins les outils connectés sont également ceux qui suivent le moins les formations organisées. Ce constat conduit à encourager l'accès de ces salariés à des formations visant l'acquisition de compétences numériques de base, via des dispositifs tels que le CléA* numérique ou l'accès à des formations aux métiers du numérique, à l'instar des engagements du Plan d'Investissement dans les Compétences en faveur des jeunes et des demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Un souhait partagé de faire du sur-mesure

Aujourd'hui, un consensus se dégage selon lequel, il faudrait presque tendre vers une offre de formation "sur-mesure" dont tout ou partie des modules pourrait être effectué en distanciel. L'objectif est de mieux répondre aux besoins et contraintes exprimés par les salariés et les demandeurs d'emploi, et surtout à ceux des publics éloignés des systèmes de formation.

L'exemple des MOOC

Les MOOC rendent l'apprenant acteur de sa formation et répondent aux impératifs économiques actuels. Ils comptabilisaient en 2015 plus de 536 000 inscriptions sur la plateforme France Université Numérique (FUN) du Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. "Les entreprises doivent accélérer leur capacité à répondre en temps réel aux changements d'usage des consommateurs. Ce défi passe par un alignement des compétences aux besoins de l'entreprise... à moindre coût. Pour les employeurs qui privilégient la formation interne des salariés, les MOOC pourraient être une solution aux pénuries de talents"³⁷, même si aujourd'hui les MOOC sont parfois critiqués, eu égard au temps passé en dehors du temps de travail sur ces dispositifs qui parfois compromettent le droit à la déconnexion.

³⁷ MOOC-COOC, » *A l'ère du digital.* » Laetitia Pfeiffer Dunod 2015

Des comparaisons européennes

Cette pratique de pédagogie digitale est encore relativement peu adoptée en France puisqu'en 2016, seuls 34 % des salariés français ont bénéficié d'une formation en ligne ou à distance, contre 62 % au Royaume-Uni, en Allemagne, en Espagne, Italie ou Portugal.³⁸

Les avantages et inconvénients des pédagogies qui donnent la priorité au numérique

On peut donc considérer que si certains publics tirent avantage de l'usage du numérique, d'autres rencontrent beaucoup de difficultés, ce qui tempère l'enthousiasme pour le tout numérique et fait penser que ce qui doit être priorisé, c'est l'adaptation des méthodes pédagogiques aux publics spécifiques. Là encore, c'est bien la relation humaine qui est au cœur de la formation, le numérique n'étant qu'un outil au service de celle-ci.

Avantages du numérique	Inconvénients du numérique
Formation rapide en poste, organisation souple	Accès difficile si le débit du réseau n'est pas élevé
Adaptée au progrès technologique	Acquisition des savoirs difficile à évaluer
Permet aux cadres de gagner en autonomie en cohérence avec leur gestion individuelle de leur CPF	Renforce les inégalités entre les différents publics
Permet d'éviter la phobie scolaire, absence de contraintes horaires	Font appel à des formateurs très qualifiés dans le domaine du numérique
Plaît aux jeunes	Obligation d'accompagner les publics en difficultés
Evite les déplacements	Taux d'abandon assez fréquents

³⁸ Institut Montaigne « la réforme de la formation professionnelle-Allons jusqu'au bout !3

Avantages du numérique	Inconvénients du numérique
Promeut les compétences numériques	Pas de contact direct avec le formateur, et les autres apprenants ni d'utilisation des équipements professionnels.
Permet l'accès à des formations internationales, en particulier pour les plus diplômées	Peu inclusif, et a tendance à exclure les personnes qui subissent l'illectronisme
Accessible sur tout le territoire	A condition que le réseau soit partout de très haut débit

La formation dans les entreprises, souvent plébiscitée

Comment former à des métiers qui n'existent pas encore ? Comment assurer les montées en compétences exigées par la généralisation du digital ?

La réponse tient sans doute dans la formation au savoir apprendre, et au savoir-chercher : il convient en effet d'infuser la culture et l'envie d'apprendre. Les salariés sont maintenant responsabilisés et décident comment utiliser leur CPF. Pour les entreprises, c'est maintenant un formidable levier pour développer leur marque "employeur" en proposant à leurs collaborateurs une nouvelle approche : du sur-mesure et l'apprentissage continu.

Des exemples d'entreprises ligériennes qui forment en interne

L'exemple de l'entreprise CHARAL (entretien du 29-11-2018)

Anne Laure GERMAIN, Directrice des Ressources Humaines Région Loire pour l'entreprise CHARAL auditionnée le 29 novembre 2018 par le CESER, témoigne de la politique de formation de cette entreprise : *"120 formateurs ont été qualifiés pour accompagner la montée en compétences, et l'entreprise encadre 230 alternants de tous niveaux. Le frein de l'insuffisance des savoirs fondamentaux des personnes est levé par une formation opérée par des organismes extérieurs à l'entreprise. Un réel encadrement de proximité permet de bien intégrer les jeunes à leur cadre de travail. Monter en compétences se fait pour nos opérateurs par de la formation. Régulièrement, on inscrit notre personnel dans une formation pour obtenir un CQP (certificat de qualification professionnelle), les salariés sont très motivés et s'impliquent fortement"*.

L'exemple des Chantiers de l'Atlantique et leur école de formation

Ne parvenant pas à embaucher des personnels qualifiés, les Chantiers de l'Atlantique vont lancer leur propre école de formation. L'école " Chantiers de l'Atlantique" ouvrira en automne 2019, avec une dizaine de stagiaires et

proposera un parcours qualifiant de formation sur les métiers de charpentier-métaux, soudeur, et tuyauteur. L'enseignement proposé sera composé à 80% de mises en situation pratique, et dispensées par des professionnels de l'entreprise. Les formations se feront en alternance pour les futurs embauchés, mais aussi les salariés qui souhaitent bénéficier d'un maintien de leurs compétences.

Le nombre de Petites et Moyennes Entreprises (TPE-PME) à avoir mis en place des actions de formation a augmenté significativement ces dernières années. Mais cette embellie reste à tempérer, car la hausse du nombre de plans ne signifie pas pour autant une hausse des budgets.

Le succès remporté par la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective permet de former des demandeurs d'emploi sur des métiers pour lesquels 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.

Les POEC constituent une réponse bien adaptée aux problèmes de recrutement et/ou aux métiers en tension. Elles sont déclenchées à partir d'un besoin formalisé de recrutement par une entreprise, et préparent à un emploi et non à un métier. La méthode est rigoureuse, et va de la qualification du besoin à la réponse formation en passant par le sourcing et le choix des personnes.

L'exemple de l'entreprise Confection Fléchoise

Faute de cursus assurant la formation des salariés dont elle a besoin, la société³⁹ a recours à la POEC : l'entreprise s'appuie sur Pôle Emploi et sélectionne des candidats sur leur motivation et leur dextérité, seuls critères pris en compte, 400 heures de formation sont proposées. La responsable d'atelier Annick HAUTREUX ajoute : "les personnes sont formées aux opérations dont elles ont besoin, elles sont vraiment opérationnelles".

Mais la limite principale réside dans le fait que la POEC n'est pas une formation qualifiante.

³⁹ *Le Maine Libre 18/03/2019*

Les actions de formation en situation de travail (AFEST) appréciées très largement par tous

Le projet de loi "Avenir professionnel" indique que l'action de formation, définie comme "un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel", peut être réalisée en situation de travail. (Art L6313-2, projet de loi). Un des objectifs visés est de mettre ainsi un terme à une longue tradition de défiance, qui tendait à séparer la formation du travail, dans l'idée de soulager le salarié des obligations liées à la production, et de faciliter ainsi l'acquisition de connaissances et savoir-faire transférables.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) ne se réduit pas à un apprentissage "sur le tas". *"C'est la pédagogie la mieux adaptée à la formation professionnelle en TPE/PME, c'est une bonne chose, surtout lorsque l'on sait que 70% de l'acquisition de compétences se fait via la pratique et l'expérience, 20% grâce aux échanges avec ses pairs, et seulement 10% lors des formations formelles"*, affirme Sylvain HUMEAU, Président du Groupement des acteurs et responsables de la formation(GARF) ⁴⁰

L'implication des professionnels expérimentés, ceux qui connaissent le "travail réel" visé par l'action, est ici indispensable. La Région des Pays de la Loire se propose d'aller dans ce sens en testant une approche de "job-rotation" dans les TPE-PME, proposant aux entreprises d'intégrer des demandeurs d'emploi en formation directement en situation sur poste de travail (par les formations d'adaptation à l'emploi financées dans le cadre du programme RÉGION FORMATION-ACCÈS Emploi mises en œuvre par Pôle emploi).

⁴⁰ *Le Monde* 30/01/2019

L'intelligence artificielle

"L'intelligence artificielle peut-elle être au service d'une personne dans le domaine de la formation ? Est-ce une nouvelle forme d'accompagnement à considérer ? Assurément oui. L'intelligence artificielle est naturellement un enjeu de savoir-faire et de compétences. Ce sujet n'est ni abstrait, ni théorique, ni académique : il se trouve dans le savoir-faire, dans l'acquisition de compétences et dans la mise en place de formations sur un mode expérimental. C'est un sujet qui évolue vite Il s'agit d'avoir suffisamment de ressources humaines en informatique, algorithmes métiers, mais aussi en interface homme-machine et en ergonomie, ou encore développement projets... des gens qui connaissent l'algorithmique sous toutes ses facettes." ⁴¹

Il est nécessaire également de comprendre l'enjeu de la formation pour celles et ceux qui sont habitués à un métier ou savoir-faire, et qui vont devoir participer à la mise en œuvre des nouvelles solutions : bien sûr que l'on aura besoin, demain comme aujourd'hui, de chaudronniers, de soudeurs, d'experts en génie électrique. Ils constituent les compétences du terrain et pourront venir interagir avec les experts en algorithmique pour mettre au point la robotique, les procédures, les bonnes pratiques, les bons algorithmes qui vont venir utiliser l'expérience acquise.

L'enjeu sera donc de former, aussi bien sur des métiers considérés comme très qualifiés, que sur des métiers qui sont considérés comme peu qualifiés. Ces expérimentations doivent se faire avec les entreprises, avec les administrations, avec les écoles d'ingénieurs et de recherche. Il est naturel pour toutes ces institutions de s'emparer de ce sujet, car c'est un enjeu économique et un enjeu de formation sur le terrain.

⁴¹ <http://link.opcalia.com> Intelligence artificielle: quels enjeux pour quelles compétences

5. Les freins liés à la mobilité et à la conciliation des temps de vie, et les leviers pour y remédier.

5.1. Le frein de la mobilité, pour les personnes prêtes à accéder à un parcours de formation

La question de la mobilité reste souvent un frein important à l'accès à la formation

Un constat

Pour des personnes qui ont trouvé leur formation, si la distance domicile-lieu de formation est trop importante, l'accès au parcours de formation risque d'être compromis. Les demandeurs d'emploi, les publics peu qualifiés et d'une façon générale les jeunes, représentent la part de la population la moins mobile, surtout quand ils habitent en dehors des métropoles. Pour les jeunes, plus l'offre de formation est éloignée, plus le coût du maintien en formation est élevé. Cette mobilité est généralement très faible pour les infra V, sans aucun diplôme, ou les niveaux V (BEP ou CAP). On considère aujourd'hui que près d'un quart des Français et un jeune sur deux auraient renoncé à un emploi ou à une formation faute de moyens de s'y rendre.

Auditionnée le 15 novembre, Claudine RAVET, responsable du Pôle Conseil en Evolution Professionnelle du FONGECIF des Pays de la Loire confirme *qu'«une distance de plus de 10 kms, voire parfois 5 kms est un frein : comment y aller ? Combien ça coûte ?»* Ce sont autant de raisons de renoncer, d'où in fine une grande disparité d'accès entre les territoires desservis ou non par des moyens de transports en commun.

Les aides de Pôle Emploi qui restent insuffisantes

Les aides de Pôle Emploi financent tout ou partie des déplacements, hébergement et restauration, à la condition que le déplacement soit d'au moins 60 km (aller-retour), ou à deux heures de trajet (aller-retour), et que le demandeur soit bénéficiaire du RSA ou équivalent. Dans la réalité, une distance bien moindre suffit souvent à détourner la personne de son projet de formation.

Des pistes pour lever ce frein à la mobilité qui empêche l'accès à la formation

Les aides à la mobilité souvent impulsées par des initiatives locales : l'exemple des plateformes de mobilité

L'aide à la mobilité a pour objectif de rendre plus accessibles les lieux de formation. Elle est un levier d'égalité décisif dans l'amélioration de l'accès à la formation professionnelle et permet de limiter les abandons en cours.

"Les **plateformes de mobilité** sont des structures proposant aux personnes ayant des difficultés de déplacements d'ordres physique, économique, cognitif ou culturel, des actions d'information et d'accompagnement individuel leur permettant de devenir autonomes. Ces structures sont couplées à une offre de services de transport, contribuant ainsi fortement à l'amélioration de la mobilité des personnes et de leur employabilité. Les besoins des habitants sont appréhendés dans leur globalité, en intégrant l'ensemble de la chaîne de déplacements, pour organiser de manière optimale les différents modes de transport et services à la mobilité ainsi que les actions d'accompagnement : information, diagnostic mobilité, formation à la mobilité, auto-école sociale, vélo-école, prêt de véhicules, location à bas prix, garage solidaire, transport micro-collectif, auto partage..." ⁴²

Dans la région des Pays de la Loire, des partenariats sont engagés avec des plateformes de mobilité, dans les différents départements.

Expérimenté dès 2018 en Sarthe, le partenariat de la Région avec les plateformes de mobilité se confirme en 2019 avec **la plateforme de mobilité sarthoise Carbur'pera** et avec les plateformes de mobilité de la Vendée proposées par la Maison Départementale de l'Emploi et du Développement Economique (MDEDE), et de la Mayenne. Par ailleurs, deux partenariats sont en cours autour des plateformes de mobilité de Loire-Atlantique et du Maine-et-Loire avec l'objectif de couvrir l'ensemble des territoires ligériens d'ici la fin de l'année. Au total, ce sont 900 000 euros qui sont mobilisés par la Région à cette fin dans le cadre du Plan de bataille pour l'emploi (mesure 34). De même, l'association Réso'ap en Mayenne met en relation des bénévoles et des personnes sans véhicule en situation de réinsertion professionnelle.

⁴² CGET (commissariat général à l'égalité des territoires) note N°16 de mars 2016

Tarifification spéciale pour les personnes en formation

Sur l'ensemble des Pays de la Loire, une tarification spéciale (-75 %) s'applique sur tout le réseau de transport régional : **la carte MOBI**, gratuite pour les demandeurs d'emploi, les stagiaires de la formation professionnelle, les salariés en CIF (congé individuel de formation) et les demandeurs d'asile, offre 75% de réductions sur tous les déplacements en TER.

En Ile de France : **la Mobilité c'est permis** : l'association "Papa Charlie" met à disposition 10 voitures sans permis destinées aux apprentis à partir de 16 ans qui pourront se déplacer pour 2,50 € la journée.

En Bretagne : l'association **Néo Mobilité** loue à un prix très modique des voitures pour des habitants des quartiers prioritaires en recherche d'emploi.

Lever les freins de la mobilité et du logement en déplaçant la formation vers l'utilisateur, au plus près

On peut envisager la solution d'inverser la mobilité, non pas celle de l'utilisateur vers le service, mais le service vers l'utilisateur, au plus près de son territoire. La formation doit alors se répartir sur les différents lieux, en fonction des besoins.

Dans les Pays de la Loire, on constate par exemple un maillage territorial assez équilibré de l'offre de formation sanitaire et sociale, sur les cinq départements, avec l'émergence de pôles de formation sanitaire et sociale. (*Schéma régional des formations sanitaires et sociales*).

Les 18 territoires de solutions, et les CLEFOP : une réponse de la Région pour aller au plus près des besoins des territoires.

- Les Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CREFOP)

Instances de concertation régionale créées par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, ils sont chargés, pour le territoire régional, des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques nécessaires pour assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et la cohérence des programmes de formation dans la région.

- Les CLEFOP, déclinaisons locales des CREFOP

Depuis octobre 2017, l'État, la Région et les partenaires sociaux ont adopté la Stratégie régionale emploi, formation et orientation professionnelles (SREFOP) des Pays de la Loire, qui a installé un cadre d'actions opérationnel à l'échelle

de **18 territoires de solutions** à l'intérieur du périmètre ligérien. Un Plan d'actions territorial Emploi-Formation-Orientation professionnelle est défini sur chaque territoire de solutions. Sur chacun d'entre eux, un **Conseil Local Emploi-Formation-Orientation Professionnelle (CLEFOP)** coordonne les actions des acteurs de l'entreprise, de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Les 18 CLEFOP ont pour vocation de mieux faire remonter les besoins des territoires, en s'appuyant notamment sur les **Repères territoriaux** "emploi-formation-orientation professionnelles" produits par le CARIFOREF. Il seront consultables depuis un espace numérique collaboratif mis à disposition des acteurs locaux, leur donnant à voir toutes les données relatives au marché du travail, à la formation et à l'orientation de leur territoire, en les comparant avec les niveaux départementaux, régionaux et nationaux.

L'objectif est bien d'adapter les dispositifs aux réalités territoriales. Pour accroître et sécuriser les entrées en formation de publics en grande fragilité, il est souhaitable de mobiliser les acteurs sociaux au travers d'actions à mettre en place dans le cadre des CLEFOP : travail de proximité, attractivité, tiers de confiance. La collaboration au plus près des territoires, et notamment des zones rurales et des acteurs du travail social, devra se construire au cours de l'année 2019 pour une mise en œuvre opérationnelle en 2020.

Dans le même esprit, la Région prévoit de mobiliser les travailleurs sociaux et acteurs de la politique de la ville.

Enfin, il est prévu d'améliorer l'offre de professionnalisation du Service public régional de l'orientation (SPRO) gérée par le CARIF-OREF des Pays de la Loire, face à cette nouvelle organisation (Cartographie des compétences, réseaux d'organismes de formation, diagnostics territoriaux).

L'exemple de projets, à l'image de "Cœur de ville" du CNAM

Les organismes de formation ont un rôle crucial à jouer pour transformer l'offre de formation et l'adapter aux besoins des bassins d'emploi et des publics visés, mais également pour **rapprocher leurs centres de formation des populations** : le public éloigné des grandes métropoles aura plus facilement accès aux centres de formations.

Le projet "Cœur de ville" du CNAM permet d'ouvrir, **depuis septembre 2019, une centaine de centres de formation dans des bassins d'emploi éloignés des métropoles**. Salariés, artisans, patrons de TPE/PME ou chômeurs, pourront trouver, dans ces centres, des conseils pour mieux répondre à leurs besoins. Les centres dispenseront une cinquantaine de formations à distance en

matière numérique, toutes de niveau Bac à Bac +4. ⁴³ Au niveau des Pays de la Loire, un projet "Cœur de ville" est d'ores et déjà engagé avec la ville de Saumur.

Il convient de noter ***le rôle important des associations*** qui partout sur le territoire ligérien prennent des initiatives et lancent des dispositifs en mesure d'aider à la mobilité, et à l'hébergement avec l'appui d'un financement assuré par les collectivités locales. Sur ce point spécifique comme dans d'autres domaines, l'information doit être largement diffusée et bien connue à tous les niveaux de l'accompagnement, pour éviter que la mobilité reste un frein aussi important à la formation.

L'exemple de "Cuisine Mode d'Emploi", formation itinérante

Imaginé par Thierry MARX, le concept de "Cuisine Mode d'Emploi(s)" est simple : organiser des formations gratuites et rapides dans les métiers de la cuisine, destinées aux personnes éloignées de l'emploi. "Cuisine Mode d'Emploi(s)" va à la rencontre des collectivités, pour proposer ses formations là où les besoins en personnel qualifié se trouvent. Ainsi par exemple, aux Sables d'Olonne, 16 apprentis commis, âgés de 20 à 59 ans, ont intégré la formation le 25 février 2019 pour huit semaines puis trois semaines en immersion dans un restaurant.

Les stagiaires sont pris en charge du début à la fin. Non seulement leur parcours est gratuit, (financé par l'Etat et des partenaires privés), mais en plus, les lieux de stage pratiques sont fournis.

Ce mode de formation permet aux publics éloignés de l'emploi et aussi à des personnes qui hésiteraient à se déplacer vers des centres de formation, à cause de la distance, de se former, dans un temps assez court, et sur des métiers en tension sur leur territoire, ce qui leur assure un bon taux de retour à l'emploi;

5.2. Comment lever le frein de la conciliation vie professionnelle/vie personnelle

Le poids de la vie familiale, particulièrement pour les femmes, est souvent un obstacle à l'entrée en formation

Dans la loi du 23 mars 2006, relative à l'égalité salariale, il est institué que "les branches professionnelles et les entreprises devront assurer l'égalité d'accès à

⁴³ Les Echos 13 décembre 2018

la formation professionnelle continue pour les hommes et les femmes, notamment en proposant, dans leur offre de formation, "des actions diversifiées permettant la prise en compte des spécificités des publics visés tenant notamment aux contraintes liées à l'exercice de la parentalité".

Mais aujourd'hui encore, si neuf salariés sur dix considèrent la conciliation vie professionnelle/vie personnelle comme un sujet de préoccupation majeure, c'est aussi parce qu'une mauvaise articulation des temps de vie peut nuire à leur activité professionnelle : rupture de carrière, temps partiel subi, difficulté d'accès à des postes à responsabilité ou à des formations, stagnation du niveau de rémunération et à long terme faible niveau de retraite, etc...⁴⁴

Pour se reconverter, de nombreux adultes s'aventurent dans un parcours de formation longue diplômante, malgré un équilibre entre vie professionnelle et personnelle déjà délicat. Mais se lancer dans une formation longue "déséquilibre les équilibres".⁴⁵

Et selon une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq)⁴⁶, en 2014, parmi les salariés invoquant les responsabilités familiales comme frein à la formation, on comptait davantage de femmes que d'hommes. *"Le nouveau modèle de père s'investissant dans la vie de famille n'efface pas encore la charge mentale liée à la parentalité, qui laisse largement les femmes en première ligne"*, relève Christine Fournier, économiste au Céreq. Il n'est plus besoin de souligner que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est surtout une affaire de femmes. En témoigne le poids des responsabilités familiales sur les arbitrages opérés par les femmes en matière de formation continue. Sur ce registre, les moins qualifiées sont les plus pénalisées : elles ne peuvent trouver les moyens de déléguer une partie de la charge familiale (notamment la garde des enfants), au contraire des plus qualifiées, dotées de capacités économiques leur permettant d'organiser plus facilement leur disponibilité. Selon toute logique, ce frein à la formation est plus souvent exprimé par les salariés âgés de 30 à 39 ans, décennie de la vie critique au regard de la charge familiale, souvent lourde du fait du jeune âge des enfants. Il est également plus souvent évoqué par les employés parmi lesquels les femmes sont largement majoritaires. Pour autant, les hommes mettent également en avant cette raison, même si c'est dans une moindre mesure, laissant entendre ainsi qu'une partie d'entre eux n'échappe pas à la contrainte familiale.⁴⁷

⁴⁴ Chiffres clés baromètre OPE de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle et familiale (édition 2016).

⁴⁵ <https://www.lemonde.fr/campus/article/2019/04/05/reprise-dd-etudes-travail-famille-un-triathlon-delicat>

⁴⁶ CERÉQ BREF N°323, octobre 2014

⁴⁷ CERÉQ-BREF.N°323-Octobre 2014

Il convient donc de mettre fin aux représentations surannées selon lesquelles un homme, père de famille qui poursuit une formation professionnelle en cours du soir par exemple serait "un héros", alors que sa femme s'investissant dans une formation en dehors du temps de travail serait considérée comme "une inconsciente".

Des obstacles confirmés au cours des auditions

"Toutes les conditions organisationnelles sont-elles réunies pour que je me lance dans une formation ?" Cette question entendue bien des fois et énoncée par Claudine RAVET, responsable du Pôle Conseil en Evolution Professionnelle du FONGECIF des Pays de la Loire lors de son audition en dit long sur la capacité des personnes à pouvoir sécuriser une organisation personnelle avant de partir en formation. La question de la parité Femmes-Hommes s'invite ici et ressurgit également si l'on évoque la question des temps partiels subis, avec des horaires complètement décalés par rapport aux activités quotidiennes des enfants et d'un foyer.

La garde des enfants.

Parmi les organisations propres à chaque foyer pour gérer le quotidien, la question de la "garde d'enfants" est la plus présente.



CASSANDRA : "j'ai validé 70% de la formation, mais je n'ai pu aboutir car, à cette période, je cumulais les cours du soir au CNAM avec deux activités professionnelles Ceci, devenait incompatible avec mes ambitions de carrière professionnelle ainsi qu'avec ma vie de famille".

Cassandra a également fait part, au cours des entretiens de ses difficultés de "maman-solo". "Ma situation personnelle est bloquante pour mes aspirations".

Cette difficulté est davantage présente en milieu rural, où les places de crèches sont généralement moins nombreuses qu'en milieu urbain, proportionnellement à la population. On y compte en effet 39 places d'accueil en moyenne pour 100 enfants au lieu de 50 places à l'échelle nationale.⁴⁸

Des solutions variées et à adapter, afin de sortir de la triple journée "Travail-Formation-Vie familiale"

"Pour 93 % des salariés français, l'équilibre des temps de vie est un sujet important, voire très important, d'après le baromètre OPE de l'Observatoire de la Conciliation entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale. Les salariés attendent des mesures de trois ordres."⁴⁹

Des mesures d'ordre managérial

- Elles passent par la sensibilisation et la formation des managers et des formateurs à la prise en compte de l'équilibre des temps.

Des mesures relatives à l'organisation de la formation

- La possibilité d'aménager les horaires en fonction des contraintes personnelles
- Le télétravail et travail à distance, dans la mesure du possible.

Un soutien logistique via des aides à la garde des enfants et/ou des personnes dépendantes, et à la mobilité géographique

- Une aide au financement des modes de garde, en déclarant prioritaires les femmes qui cherchent un mode de garde alors qu'elles sont acceptées dans une formation.
- Des mesures qui améliorent l'équipement du territoire : transports collectifs, co-voiturage, accès aux services publics...
- A cause du vieillissement de la population, de nombreuses femmes aident leurs parents dépendants; là aussi il convient de mettre en place des aides aux "aidants" au sens large.
- Des plateformes d'information et d'orientation renseignant sur la prise en charge de proches dépendants (jeunes enfants, parents âgés...).

⁴⁸ www.cget.gouv.fr/sites/cget.fr/files/etude_emploi-femmes-territoires-ruraux_synthese.pdf

⁴⁹ <https://www.nouvelleviepro.fr/actualite/328/comment-concilier-vie-professionnelle-et-vie-personnelle>

- L'augmentation de places dans les crèches, les accueils d'urgence, les centres de loisirs, en privilégiant des solutions innovantes, adaptées aux personnes, et en partenariat avec les collectivités locales.

PRECONISATIONS

AXE 1- HUMANISER L'ACCES A LA FORMATION

ACCOMPAGNER : accompagnateur de vie professionnelle

Mettre en place des formations "accompagnateur de vie professionnelle" et proposer aux personnes exerçant des métiers en voie de disparition, une voie de reconversion. Créer un nouveau métier : accompagnateur de vie professionnelle, plus large que le conseiller CEP (conseiller en évolution professionnelle).

PERSONNALISER : Développeur formation

Sur le modèle des développeurs économiques, ***nommer des "développeurs formation" pour favoriser l'emploi en région au travers de la formation.*** Le développeur formation pourrait avoir pour mission de stimuler les projets de formation tout au long de la vie et d'accompagner les sociétés à la mise en place d'un accompagnement formation personnalisé.

#PERSONNALISER : Nuit de l'accompagnement

Créer un évènement régional autour de l'accompagnement à la formation pour permettre aux ligériens de rencontrer les personnes en mesure de leur apporter un accompagnement personnalisé.

Créer la **Nuit de l'accompagnement en Pays de la Loire** et organiser des évènements sur tout le territoire, couplé avec les forums de l'emploi ou l'orientation pour tous

#PERSONNALISER : Nouveau dispositif Régional

Etudier la création d'un Fonds Régional d'Aide à l'Accompagnement Formation (FRAAF) pour soutenir les entreprises (TPE-PME), qui mettent en place un accompagnement individualisé pour tous les salariés.

AXE 2 RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT

#SECURISER : Identifier, pour chaque demandeur, une personne référente à contacter.

Soutenir les demandeurs de formation en assurant un accompagnement humain jusqu'à l'étape-clé du financement du projet.

SIMPLIFIER : Géolocalisation points de contact

Créer une application smartphone pour géolocaliser tous les points de contact formation sur le territoire et permettre d'être mis en relation. Mobiliser les start-ups du territoire par un appel à projet sur le sujet.

#SIMPLIFIER : Modes d'accueil d'enfants

Demander aux CAF et PMI d'inciter les Établissements d'Accueil de Jeunes Enfants, crèches et Maisons d'assistantes maternelles à intégrer, dans les critères d'accès prioritaires aux places d'accueil d'urgence, les demandes de parents partant en formation, de même pour les accueils périscolaires et centres de loisir sans hébergement.

#ACCOMPAGNER : Formation Accompagnant valoriser

Valoriser les professionnels de l'accompagnement comme des interlocuteurs reconnus et privilégiés, et organiser à leur attention une animation territoriale de qualité en termes de formation.

#SIMPLIFIER : Référentiel Parcours Formation

Créer un "Référentiel Formation tout au long de la vie" indiquant à la fois les aides possibles et les renseignements organisationnels utiles (numérique/papier) pour une mise à disposition des CCAS, EPCI, mairies et autres lieux publics.

#INFORMER : Enjeu de chaque dispositif

Aider chaque personne à comprendre les enjeux des différents dispositifs de formation existants. Créer une application ou interface web intuitive, accessible à tous sur un site identifié.

#INFORMER : Bornes d'infos formation

Rejoindre chaque personne au plus près du territoire en installant des bornes d'infos publiques pour diffuser de façon optimale l'information dont elle a besoin en proximité.

Développer des "bornes publiques d'infos formation" pouvant être installées en mairie et autres lieux publics, disposant d'informations sur la formation.

AXE 3 S'ADAPTER AUX BESOINS

#FINANCER Chéquier Formation

Mettre à disposition des personnes partant en formation **un "Chéquier Mobilité, Restauration, Hébergement, Modes d'accueil"**, dès lors que des

critères ou conditions de ressources sont remplis (lieu de formation non desservi par des transports collectifs, horaires non adaptés, ...) et utilisable à discrétion en fonction de besoins ciblés par son bénéficiaire.

#MOBILITE : Formation itinérante ou éphémère

Proposer aux ligériens **des formations délocalisées, itinérantes ou éphémères, en complémentarité avec l'offre existante**, pour les rejoindre en proximité. Impulser pour ce faire des partenariats avec tous les acteurs locaux afin d'identifier des espaces physiques pouvant accueillir ces formations.

Adapter les cahiers des charges dans les appels d'offres pour favoriser cette délocalisation des formations (ex : formations éphémères "Cuisine mode d'emploi" aux Sables d'Olonne), en veillant notamment au respect des normes d'accessibilité et au faible impact environnemental.

#FINANCER : Indemnisation continue

Garantir une indemnisation continue en cours de formation pour les demandeurs d'emploi non indemnisés, pour qu'ils disposent des conditions matérielles leur permettant de suivre la formation jusqu'à son **terme (frais de déplacements, hébergement, restauration)**. **Veiller à ce que** cette indemnisation soit calculée hors plafond pôle emploi pour ne pas pénaliser son bénéficiaire.

#PERSONNALISER : Portfolio

Pour chaque personne qui en éprouve le besoin, inciter les CLEFOP ou **structures locales d'accompagnement à penser un parcours intégral** d'accompagnement, de l'emploi identifié sur le territoire jusqu'à l'insertion professionnelle. *Permettre à chaque personne de disposer d'un document de type carte vitale ou "port folio" pour faciliter le suivi du parcours effectué.*

#ADAPTER : Individualisation des parcours

Faire de la différenciation pédagogique adaptée aux personnes un critère déterminant dans les attributions des marchés dans le cadre des appels d'offres formation.

#INDIVIDUALISER : Droit à l'erreur

Analyser les causes d'abandon en cours de formation avant de pénaliser les organismes de formation concernés. La prise en compte du droit à l'erreur, comme celle de contraintes organisationnelles fortes, ne peut être éludée.

#FINANCER : remplacement salarié

Aider les TPE, PME et associations à surseoir au remplacement d'un salarié lors de départs en formation, afin de favoriser ces derniers. Développer l'aide à la formation des salariés pour les entreprises de moins de 10 salariés (Exemple : agriculture avec les groupements d'employeur); travailler aux mutualisations possibles sur un même bassin d'emplois.

#INNOVER : Intelligence artificielle

Compléter l'indispensable et essentiel accompagnement humain par l'utilisation des algorithmes pour diversifier et faciliter l'accès à l'information. Utiliser l'intelligence artificielle pour aider à formuler le besoin de la personne et simplifier l'accès à l'information, en complément de l'accompagnement humain. Exemple : Legaltech dans le domaine juridique. Enrichir les outils existants avec ces nouvelles méthodes (site CARIF-OREF).

#ADAPTER : Evolution Prepa Rebond

Faire évoluer le dispositif Prépa Rebond afin de lui donner une plus grande attractivité. Interroger les publics concernés sera précieux pour imaginer une proposition qui corresponde davantage aux attentes de ceux à qui il est destiné.

#FACILITER : Haut Débit

Permettre à tous les ligériens de disposer d'une connexion à très haut débit à court terme pour favoriser l'accès à l'information et la formation en ligne.

#ACCOMPAGNER : Prépa-formation

Faciliter l'accès à la formation en proposant, pour toute personne qui en a besoin, des dispositifs de type "SAS", "préformation", dispositifs axés sur les prérequis nécessaires à l'accès à la formation.

AXE 4- VALORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE

#DONNER ENVIE : Saga Vidéo

Lancer une ***campagne de communication grand public***. L'accent sera mis sur la diversité des supports utilisés (télévisions, spots cinéma, affiches d'abris bus), des lieux ciblés, ainsi que sur la saisonnalité de son déploiement. Son objectif est de montrer les impacts positifs de la formation pour les personnes et les entreprises sur le territoire ligérien, en insistant notamment sur les passerelles possibles à partir de cas concrets.

Créer une saga vidéo "Se former en Pays de la Loire" présentant différents profils de personnes vivant leur parcours de formation.

#ANTICIPER : Culture-formation-BD

Permettre à chaque jeune d'être sensibilisé à la notion de "Formation tout au long de la Vie" dès l'enseignement secondaire, en abordant cette notion, en partenariat avec le Rectorat, dans le Plan Régional de l'Orientation, notamment à partir du dispositif "Orientibus".

Créer un guide BD de la formation tout au long de la vie "Se former : un droit, un besoin, un parcours".

#ACCOMPAGNER : Dynamique formation

Former les managers à inciter et accompagner les équipes à la formation et favoriser son accès pour tous au sein de leur structure (entreprise ou association).

Développer un module spécifique, dans le cadre des dispositifs d'accompagnement régionaux sur le modèle de de DINAMIC et CAPEA, de "Type DINAMIC FORMATION OU CAPEA FORMATION" à destination des entreprises et des associations.

#ACCOMPAGNER : Formation tuteur

Favoriser le développement de l'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) et les temps d'immersion au bénéfice des salariés en développant les formations tutorales.

#PROMOUVOIR : Egalité Homme/Femme

Communiquer sur la mixité des métiers, pour favoriser l'entrée en formation des femmes, en utilisant des supports valorisant celle-ci, et en faire un sujet de commission régionale ; inclure cette notion dans tous les cahiers des charges des offres de formation et de tout support de communication.

Nomenclature des diplômes par niveau

Niveau et correspondance en termes de formation		
Année après le bac	Titre du diplôme	Niveau de diplôme
-	CAP, BEP	3 (anciennement V)
Bac	Baccalauréat	4 (anciennement IV)
Bac + 2	DEUG, BTS, DUT, DEUST	5 (anciennement III)
Bac + 3	Licence, Licence professionnelle	6 (anciennement II)
Bac + 4	Maîtrise, Master 1	6 (anciennement II)
Bac + 5	Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur	I
Bac + 8	Doctorat, habilitation à diriger de recherches	I
Dispenses de titres	Mère ou père de trois enfants, sportifs de hauts niveau	-

Les diplômes de niveau I seront intégrés dans la nouvelle classification (au niveau 7 ou au niveau 8) au plus tard le 1er janvier 2020.

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F199

Le grand débat

Grand Débat National : Et si la formation était la clé ? 3 constats et 10 propositions.

La Fédération de la Formation Professionnelle (FFP) a initié une réunion dédiée à l'enjeu de la formation professionnelle et du développement des compétences dans le cadre du Grand Débat National. Celle-ci s'est tenue le mercredi 13 mars 2019 de 19h à 21h30 à Paris au Balrock (161 rue Montmartre, 75002 Paris).

Entreprises de formation, formateurs, salariés et demandeurs d'emplois y ont répondu présents. M. Pascal Perrineau, garant du Grand Débat National, Mme. Catherine Fabre, députée de Gironde, et M. Philippe Debruyne, Secrétaire confédéral de la CFDT y ont également apporté leur témoignage. Ce moment important de dialogue a permis à chacun d'exprimer des constats et de proposer des solutions concrètes pour le système d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Les 3 constats et diagnostics partagés

Les constats	Les diagnostics partagés
1-La formation n'est pas assez attirante, "pas assez sexy" (verbatim d'un participant).	Les mécanismes d'accès à la formation sont trop complexes, pour l'offre de formation comme pour les bénéficiaires. Les dispositifs sont trop cloisonnés en fonction des publics alors qu'il serait plutôt nécessaire d'entrer dans des logiques de parcours de formation tout au long de la vie. La formation est plus souvent subie que choisie (système de prescription).
2-Le système de formation ne s'adapte pas assez à l'évolution des besoins en compétences	L'agilité de l'offre de formation est freinée par un système de certification professionnelle (diplômes, etc.) qui ne s'adapte pas assez vite à l'évolution des compétences. Il faut renforcer le lien entre l'offre de formation, les entreprises et les publics. Le résultat des formations suivies n'est pas assez valorisé
3-La formation doit englober toutes les dimensions du développement des compétences (insertion professionnelle, maintien de l'employabilité...)	La formation des salariés, notamment des TPE/PME, est indispensable pour éviter une déqualification massive de la population. Les compétences non techniques (ou transversales) sont peu valorisées alors qu'elles favorisent l'employabilité et la mobilité professionnelle.

Les 10 Propositions du Grand Débat

Des propositions	Des objectifs et des moyens
1-Communiquer largement sur la formation et ses impacts	Faciliter la compréhension des dispositifs Elargir l'accès à la formation et identifier les bons interlocuteurs
2-Encourager l'investissement dans la formation	Crédits d'impôts aux particuliers Incitations fiscales pour les particuliers
3-Encourager le développement des compétences transversales	Ouvrir le CPF à des formations non certifiantes et ouvrir une conférence de consensus pour déterminer les compétences 21 ^{ème} siècle
4-Garantir les mêmes modalités d'accès à la formation pour tous	Mêmes conditions de fonctionnement du CPF dans le secteur privé que dans le secteur public et faire en sorte que la formation soit un choix, et qu'elle ne soit pas subie.
5-Renforcer les liens entre l'offre de formation et les entreprises	Valoriser des dispositifs comme la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)
6-garantir des conditions économiques viables pendant la formation	Améliorer la rémunération de stages, améliorer les dispositifs d'aides ciblées (logement, restauration, transports)
7-Encourager la réflexion de chacun sur ses compétences	Simplifier la VAE, adapter les bilans de compétence.
8-Promouvoir un dialogue régional et local sur les besoins en compétences	Des synergies pourraient croître entre Pôles Emplois, Centres de formation des apprentis, missions locales pour l'emploi, centres d'orientation, entreprises, acteurs de la formation et associations de quartiers.
9-Garantir la continuité des dispositifs pendant les mises en œuvre de réformes	La formation professionnelle fait régulièrement l'objet régulièrement de réformes dont la mise en œuvre pénalise l'accès à la formation de manière transitoire mais aussi parfois sur de plus longues périodes.
10-assurer un meilleur suivi des parcours professionnels	Assurer un accompagnement des jeunes dès le collège

Le bilan mitigé du Plan "500 000 formations supplémentaires"

Au niveau national

Le Plan "500 000 formations supplémentaires" avait comme objectif pour 2016 l'accès à la formation d'un million de personnes en ciblant les personnes en recherche d'emploi, les personnes peu qualifiées, et les jeunes de moins de 26 ans. Il a effectivement permis aux actifs en seconde partie de carrière d'augmenter leur accès à la formation professionnelle : Le taux d'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi est passé à 15% en 2016, alors qu'il était de 10,4% en 2015 et la part de demandeurs d'emploi de longue durée parmi les personnes inscrites à Pôle emploi entrées en formation est en hausse (+4 points) et s'établit à 21 % en 2016. Il a bénéficié surtout aux personnes peu qualifiées (VI et V bis. En ont surtout profité les personnes de 26 ans et plus, ce qui a permis de poursuivre une réduction des inégalités d'accès à la formation selon l'âge, déjà amorcée depuis 2014 : par ailleurs, le taux d'accès des personnes de moins de 26 ans est en 2016 1,6 fois plus élevé que celui des personnes de plus de 45 ans, contre 2,3 en 2015. Dans le cadre du Plan les personnes de plus de 26 ans ont vu leur taux d'accès à la formation augmenter nettement : - + 5,1 points pour les 45 ans et plus (soit +80 %), - + 4,9 points pour les 26-44 ans (soit +42 %) - + 3,6 points pour les moins de 26 ans (soit +24 %).

"L'accès à la formation a peu profité aux publics porteurs de handicap, aux jeunes peu ou pas qualifiés, et on note par ailleurs des difficultés pour orienter vers les formations les personnes sans qualifications. La part de travailleurs handicapés reste stable (11 % en 2015 et 2016). Enfin, globalement, les jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés constituent le seul public ayant relativement peu profité du plan. Néanmoins, l'accès à l'emploi durable a diminué : 27,6 % des demandeurs d'emploi ayant suivi une formation en 2016 ont eu accès dans les 6 mois à un emploi de plus de 6 mois, soit -0,8 point par rapport à 2015). Ces chiffres s'expliquent en particulier par une dégradation de l'insertion des demandeurs d'emploi de longue durée ou peu qualifiés : - baisse de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ou peu qualifiés (-1,1 point), compensée néanmoins par une hausse du taux d'accès à l'emploi des autres demandeurs d'emploi (+1,1 point). - baisse de l'accès à l'emploi durable pour les demandeurs d'emploi de longue durée ou peu qualifiés (-1,3 point) tandis qu'il est resté stable pour les autres demandeurs d'emploi".⁵⁰

⁵⁰ Roland Berger/FFP-oct2017

Bilan du plan 500 000 dans les Pays de la Loire : 17 631 Formations supplémentaires

C'est le nombre d'inscriptions en formation supplémentaires enregistrées en 2016 par rapport à 2015 grâce au Plan 500 000 mis en place à destination des personnes en recherche d'emploi sans qualification et/ou de longue durée. Soit 98% de l'objectif fixé par l'Etat en concertation avec la Région des Pays de la Loire, qui coordonne ce dispositif national en région.

Le Plan 500 000 formations supplémentaires a été mis en œuvre avec le concours de Pôle emploi et les OPCA. Dans le détail, Pôle emploi a réalisé 13 860 formations (essentiellement individuelles) de plus et ainsi presque triplé son offre de formations.

Le 1er décembre 2017, une évaluation du plan ligérien 500 000 formations supplémentaires, axée sur une enquête auprès de 8 400 stagiaires demandeurs d'emploi a été présentée par le Cariforef au Bureau du Crefop Pays de la Loire

Table des sigles

OCDE

L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est une organisation internationale d'études économiques, dont les pays membres —des pays développés pour la plupart — ont en commun un système de gouvernement démocratique et une économie de marché. Elle joue essentiellement un rôle d'assemblée consultative.

CNAM

Conservatoire national des Arts et Métiers. Le Conservatoire national des arts et métiers est un établissement public de l'État à caractère scientifique, culturel et professionnel, doté, comme le Collège de France, du statut de "grand établissement". Placé sous la tutelle du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, il remplit trois missions :

- la formation tout au long de la vie ;
- la recherche technologique et l'innovation ;
- la diffusion de la culture scientifique et technique.

URMA

L'Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat (URMA) est le cadre régional de l'organisation de l'offre globale de formation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat. Un espace, matériel et/ou immatériel, pour l'organisation de la formation dans le secteur de l'artisanat pour les jeunes et adultes du niveau V au niveau supérieur.

ESAT

Les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui ont pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des adultes handicapés.

RNCP

Le Répertoire national des certifications professionnelles, appelé plus couramment RNCP, sert à tenir à la disposition de tous une information constamment à jour sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que sur les certificats de qualification.

CARIF-OREF

Présents dans chaque région, les Centres d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation (CARIF) - Observatoires Régionaux de l'Emploi

et de la Formation (OREF) constituent un réseau d'opérateurs en relation avec les partenaires sociaux et les acteurs de la formation professionnelle.

Financés par l'Etat et les régions dans le cadre des contrats de projets Etat-Régions (CPER), ils informent les acteurs régionaux sur l'offre de formation, la législation, la réglementation de la formation, les métiers, les secteurs d'activités, l'insertion et la dimension européenne de la formation.

GEIQ

Un GEIQ est un collectif d'entreprises, piloté par ses adhérents. Il regroupe des entreprises qui parient sur le potentiel de personnes en difficulté d'accès à l'emploi pour résoudre leurs problèmes structurels de recrutement, en organisant des parcours d'insertion et de qualification.

PSAD

Les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs sont un mode de coordination des acteurs locaux de la formation, de l'orientation et de l'insertion des jeunes mis en place en 2011. Objectif : apporter une réponse personnalisée et rapide à chaque jeune de plus de 16 ans sans diplôme et sans solution."

SIAE

Structures d'insertion par l'activité économique.

L'insertion par l'activité économique (IAE) regroupe différents types de structures, TPE, PME ou associations, qui relèvent de l'économie sociale et solidaire (ESS). Conventionnées par l'Etat, elles cherchent à concilier performance économique et projet social en proposant des contrats à des personnes éloignées de l'emploi. Elles mettent ainsi leur développement au service de la lutte contre le chômage et les exclusions, sur tous les territoires. Elles sont aujourd'hui plus de 3 800 en France.

ANOTEA

ANOTEA est un service initié par Pôle Emploi et déployé en partenariat avec les Conseils Régionaux, qui permet de recueillir les avis des stagiaires de formation professionnelle, de les publier sur différents sites qui exposent l'offre de formation.

*

Comment ça marche ?



Le stagiaire finit sa formation



Il reçoit un email l'invitant à donner son avis



Il remplit le questionnaire (6 questions)



Les avis sont publiés sur **La Bonne Formation** et **défi métiers**



Les futurs stagiaires peuvent **contacter** l'auteur du commentaire



Les organismes de formation peuvent **répondre** aux commentaires

EPCI

Un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) est une structure administrative française regroupant plusieurs communes afin d'exercer certaines de leurs compétences en commun. Il s'agit de la forme la plus aboutie d'intercommunalité.

SPRO

Le Service public régional de l'orientation (SPRO) garantit à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération, ainsi que l'accès à des services de conseil et d'accompagnement en orientation de qualité et organisés en réseaux.

FACE

Fondation Agir Contre l'Exclusion

CIDFF

Centre d'Information sur les Droits des femmes et des Familles

Bibliographie

Documents

La formation professionnelle : un défi culturel et européen" Les Echos
06/06/2018

Formation professionnelle : quels facteurs limitent l'accès des salariés seniors ? DARES-Analyses juin 2016 N°031

Organismes de formation : le devoir de transparence, Le Monde
07/03/2018

Les Français et la formation professionnelle Institut Montaigne Enquête
ELABE 08/01/2018

Formation professionnelle ; faire décoller l'investissement dans les compétences Roland Berger Octobre 2017

Accès à la formation professionnelle : les concepts changent, les constats demeurent-Formations et emploi, édition 2018-INSSE références

Réforme de la formation : renforcer l'accompagnement des personnes : de quoi parle-t-on ? André CHAUVET 17 novembre 2017

MOOC-COOC," A l'ère du digital." Laetitia Pfeiffer, Dunod 2015

La formation professionnelle continue, Centre Inffo Europe-International
Septembre 2017

La formation en entreprise face aux aspirations des salariés Bulletin de
recherches emploi-formation N°357-2017CEREQ

Transformation des OPCA au fil des réformes récentes. CEREQ-ETUDES
N°18-Juillet 2018

Faire d'un système rénové de formation professionnelle un outil majeur d'égalité au travail entre les femmes et les hommes. Rapport de Catherine
SMADJA-FROGUEL 20 Février 2018

Les opérateurs de compétences : transformer la formation professionnelle pour répondre aux enjeux de compétences. Rapport Jean-
Marie Marx et René Bagorski- 24 août 2018

L'accès à la formation continue dans les PME : impossible sans traducteur ? *Travail et Emploi N°130*

Un capital emploi formation pour tous Institut Montaigne janvier 2017

L'impact de la révolution digitale sur l'emploi. Institut Sapiens Août 2018

Des aides pour faciliter la mobilité des chômeurs Aujourd'hui en France.

Rapport d'évaluation du plan 5000 000 formations supplémentaires"

décembre 2017 CNAM CEET

Ce que veulent les jeunes Challenges 27/09/2018

Perspectives 2018 AGEFOS-PME

Compétences et chaînes de valeur mondiales Perspectives de l'OCDE sur les compétences : mai 2017)

"Etude relative aux freins et aux leviers pour l'accès des femmes à l'emploi dans les territoires ruraux -Rapport du commissariat général à l'égalité des territoires, janvier 2018

Politiques de l'emploi et formation Revue Education permanente décembre 2017

Plateformes de mobilité : un levier pour faciliter l'accès à l'emploi et l'insertion sociale, CGET (commissariat général à l'égalité des territoires) *note N°16 de mars 2016*

Ouvrages

Apprendre pour demain "on a tous droit à plusieurs vies professionnelles" Yves BAROU, Des îlots de résistance Déc.2016

La formation professionnelle continue Jean-Luc Guyot, Christine Mainguet Ed. De Boeck Supérieur

Formateur. Pierre-Michel de Marcolino Ed.Eyrolles.2019

Rapport de la cour des comptes sur les politiques de formation professionnelle (2018).la documentation française

Principaux sites internet consultés

- www.cpformation.com/france-competences/
- www.cpformation.com/rapport-ocde-formation
- www.institutmontaigne.org/publications/reforme-de-la-formation-professionnelle-allons-jusquau-bout
- www.touteurope.eu/actualite/reforme-de-la-formation-professionnelle-et-de-l-apprentissage-que-font-les-autres-pays-europeens.html
- [www.cairn.info.Revue retraite-et-société](http://www.cairn.info.Revue-retraite-et-societe)
- www.cnfpt.fr/s-informer/etudes/bilan-statistique-densemble-formation-fonctionnaires-territoriaux-au-31-decembre-2013/national

- www.performancepublique.budget.gouv.fr/sites/performance_publicque/files/farandole/ressources/2018/pap/pdf/jaunes/Jaune2018_formation_professionnelle.pdf

Remerciements

Les cinq personnes qui ont été suivies dans leurs parcours de formation

- Philippe
- Cassandra
- Ouassana
- Peggy
- Mahadi

Qu'ils soient particulièrement remerciés, les entretiens réalisés avec eux par les conseillers du CESER ont permis de mesurer la réalité vécue de parcours vers la formation.

CARIF-OREF

Yves MENS, directeur

CNAM

Christine BERENGOLC, directrice Marketing et de la relation client.

Sabine GAUTIER, responsable relations clients-individus.

Conseil régional des Pays de la Loire

Renaud MOUTARDE, directeur de la formation professionnelle

FONGECIF

Claudine RAVET, responsable Pôle conseil en évolution professionnelle

Mission locale du Pays Yonnais

Corinne BATONNIER, conseillère

APEC

Michèle SALLEMBIEN, déléguée régionale, Pays de la Loire.

CAP emploi

Catherine BOUYER, directrice GIRPEH, Cap Emploi.

ALDEV (Angers Loire Développement)

Bertrand MAERTENS, chargé de mission

Chantiers d'insertion de Loire-Atlantique

Gaëlle MARTIN, directrice

ATAO

François PASTRE, directeur

UNIFORMATION

Hélène REVERDY, conseillère en évolution professionnelle

URMA

Bruno VESLIN, responsable du service formation professionnelle continue, Chambre des métiers et de l'Artisanat de Loire Atlantique

Entreprise CHARAL

Anne-Laure GERMAIN, directrice RH Charal et Présidente de l'IFRIA, Pays de la Loire.

ACTUAL

Isabelle LEROUX, directrice développement des compétences

OPCALIA

Séverine DOUARD, directrice régionale

Katty COROLLER, conseillère formation

CHARAL

Anne-Laure GERMAIN, directrice des ressources humaines.

IEM la Grillonnais

Dominique PICHAUD, chargé de communication

Bénéficiaires de la formation professionnelle*

Romain SAUGER, en reconversion professionnelle

Killian LETTILLY, bénéficiaire de formation professionnelle

ATD, Quart-Monde

Thierry VILLECHALANNE, directeur

Fédération de la formation professionnelle

Jean-Michel ROGEON, président