

FORMATION PROFESSIONNELLE

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2011 - 2015



» laRegion.fr



édito

Christian BOURQUIN

**Président de la Région Languedoc-Roussillon
Sénateur**



Depuis 2010 en Languedoc-Roussillon, l'État, la Région et les Partenaires Sociaux se sont mobilisés pour élaborer ensemble le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles marquant ainsi une nouvelle étape dans la concertation sur le thème majeur de la formation professionnelle, dans un contexte économique préoccupant.

Ce contrat ambitieux, validé par le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 13 septembre 2011 et adopté par le Conseil Régional le 21 octobre 2011, s'appuie bien évidemment sur les actions menées ces dernières années par chacun des acteurs sur le territoire régional : la création de nouveaux lycées et centres de formation d'apprentis, le développement de l'enseignement professionnel et de l'apprentissage, la diversification des programmes

de formation des demandeurs d'emploi en lien avec les besoins des entreprises locales, l'accompagnement renforcé des salariés et des créateurs d'emploi et notamment la mise en place d'un n° vert d'information...

De nombreuses opérations n'auraient pu voir le jour sans une réflexion et une action concertée. Il faut poursuivre dans cette voie pour que chacun, en Languedoc-Roussillon, puisse être mieux formé aux métiers de demain et ainsi contribuer à la compétitivité de son entreprise.

Ce document constitue une étape, il se veut opérationnel afin que les éléments de diagnostic et les orientations retenues puissent se décliner en actions à conduire et à évaluer conjointement. En unissant nos efforts sur des priorités partagées nous donnons plus de poids à notre action.

C'est la raison pour laquelle, aujourd'hui, conscients de leurs responsabilités envers les jeunes, les demandeurs d'emploi et les salariés, État, Région et Partenaires Sociaux ont décidé de signer ce document allant au delà de l'obligation fixée par la loi du 24 novembre 2009 : c'est une première en Languedoc-Roussillon.

Par cet accord, les signataires s'engagent pour les cinq années à venir à :

- accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon,
- sécuriser les personnes, dans leurs parcours professionnels et ce quel que soit leur statut,
- impulser et soutenir les dynamiques territoriales,
- organiser une gouvernance efficace des dispositifs emploi/formation déployés en Languedoc-Roussillon.

Les perspectives de développement de cette région en lien avec les grands projets en matière de tourisme, de transport, d'agriculture, de développement durable... doivent constituer un socle pour les générations futures. Investir sur la formation et les compétences c'est investir sur celles et ceux qui constituent la principale force de cette région et c'est donner à tous les habitants du Languedoc Roussillon les meilleures chances de réussite. C'est cela notre engagement et c'est unis que nous pourrons relever ce défi.

édito

Claude BALAND

Préfet de la région Languedoc-Roussillon



En application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation, à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'Etat, représenté par le Préfet de région, les autorités académiques et le président du Conseil régional, associés aux partenaires sociaux, ont élaboré le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP).

Je tiens à remercier tous ceux qui ont contribué à l'élaboration de ce document novateur qui fixe la feuille de routes des services et institutions en charge de la formation pour les 5 ans à venir.

Cette démarche partenariale a permis, à l'issue d'un diagnostic partagé sur les besoins en matière de formation, de dégager trois axes essentiels pour la dynamique de la région :

- l'accompagnement du développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation,
- la prise en compte des besoins de sécurisation des parcours individuels pour une insertion durable,
- le soutien à la dynamique des territoires qui composent notre région.

Ce contrat, composé de nombreuses fiches actions, s'appuie sur une gouvernance qui tout en respectant les compétences de chacun, permettra de suivre sa mise en œuvre au plus près des acteurs de terrain et garantira la cohérence d'ensemble, gage d'une utilisation optimum des ressources mobilisées pour cette grande priorité nationale qu'est la formation professionnelle.

Le CPRDFP est aussi l'occasion de fédérer les démarches déjà existantes qui traitent certains aspects de la formation professionnelle et notamment le développement de l'apprentissage (convention d'objectifs et de moyens pour l'apprentissage signé entre l'Etat et le Conseil régional), la création du service public de l'orientation avec l'expérimentation lancée sur l'Accueil, l'Information et l'Orientation (AIO) sur les territoires du Languedoc-Roussillon dans le cadre d'un large partenariat, l'accompagnement des travailleurs handicapés dans le cadre du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), le développement de la valorisation des acquis de l'expérience (VAE), la déclinaison territoriale des actions de gestion prévisionnelle des emplois et compétence (GPEC)...

Le suivi et l'évaluation des actions inscrites dans le CPRDFP seront l'occasion de renforcer le dialogue constructif entrepris lors de son élaboration, au premier chef avec le Conseil régional, mais aussi avec les partenaires sociaux qui, en Languedoc-Roussillon, ont souhaité matérialiser leur implication par la signature de ce document.

Ce contrat est pour l'ensemble des signataires un engagement partagé fort pour le développement de la formation et de l'insertion professionnelle des citoyens de cette région. J'ai la conviction que les actions qui seront développées permettront aux entreprises de s'adapter aux évolutions économiques en cours et aux habitants de cette région d'occuper les emplois disponibles et ceux qui apparaîtront demain, toujours plus exigeants en matière de compétence et de qualification.

sommaire

Préambule	p. 9
Contexte et méthode d'élaboration	p. 12
1- Quelles perspectives pour les 5 années à venir en Languedoc-Roussillon ?	p. 17
1.1- Le Languedoc-Roussillon, une des régions les plus attractives d'Europe	p. 18
1.2- Le Languedoc-Roussillon : un fort potentiel de développement économique	p. 20
1.2.1- Des conditions favorables au développement du tissu économique sous l'impulsion des politiques publiques	p. 20
1.2.2- Des collectivités locales dynamiques en matière de développement durable	p. 21
1.2.3- Une nouvelle vision du territoire depuis 2009 : le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SRADDT)	p. 21
1.3- Les indicateurs de croissance en Languedoc-Roussillon	p. 22
1.3.1- 1 ^{ère} position pour la croissance du PIB	p. 22
1.3.2- Progression de la valeur ajoutée	p. 22
1.3.3- 1 ^{er} rang pour la création d'entreprises	p. 23
1.3.4- Forte croissance d'emplois	p. 23
1.4- Des déséquilibres entre offres et demandes d'emploi	p. 24
1.5- Les perspectives du Languedoc-Roussillon à 5 ans	p. 26
1.5.1- Au niveau national	p. 26
1.5.2- En Languedoc-Roussillon	p. 27
1.6- Développement économique et besoins en qualification	p. 29
1.6.1- Eléments de synthèse sur les principaux secteurs du Languedoc-Roussillon	p. 29
1.6.2- Des activités en développement	p. 33
2- Les réponses de l'appareil de formation	p. 35
2.1- Le Languedoc-Roussillon engagé vers une organisation territoriale de l'accueil, de l'information et de l'orientation (AIO)	p. 36
2.1.1- Plus de 300 structures d'accueil, d'information et d'orientation en Languedoc-Roussillon ..	p. 36
2.1.2- Une charte régionale pour faciliter l'accès à la formation professionnelle	p. 38
2.2- Un fort investissement des financeurs pour développer l'offre de formation professionnelle régionale ..	p. 40
2.2.1- Meilleure lisibilité de l'offre de formation en Languedoc-Roussillon	p. 40
2.2.2- Augmentation des effectifs et élévation du niveau de qualification	p. 42
2.2.3- Partenariats renforcés des financeurs de la formation	p. 48
2.3- Des résultats contrastés	p. 50
2.3.1- Les meilleurs taux de réussite aux examens jamais atteints en Languedoc-Roussillon	p. 50
2.3.2- Une nette amélioration de l'insertion des jeunes	p. 51
2.3.3- Un taux de scolarisation qui se rapproche de la moyenne nationale	p. 52
2.3.4- Une situation préoccupante : le décrochage du système scolaire	p. 52
2.3.5- Un point de vigilance : les taux de rupture en apprentissage	p. 53
2.4- Des évolutions en lien avec les transformations de la société	p. 54
2.4.1- Prise en compte du développement durable	p. 54
2.4.2- Appropriation du numérique	p. 54
3- Orientations	p. 57
Orientation N°1 - Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation ..	p. 57
Orientation N° 2 - Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels	p. 61
Orientation N° 3 - Impulser et soutenir les dynamiques territoriales	p. 67
Orientation N° 4 - Organiser la gouvernance de la formation professionnelle	p. 71
4- Fiches-actions	p. 75

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles en Languedoc-Roussillon 2011/2015

Vu la loi N°93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle

Vu la loi N°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le Code du Travail,

Vu le Code de l'Education,

Vu la délibération du Conseil Régional du 21 octobre 2011 approuvant le présent contrat et autorisant le Président du Conseil Régional à le signer,

Entre

L'État, représenté par,

Monsieur Claude BALAND, Préfet de Région

Monsieur Christian PHILIP, Recteur de l'Académie de Montpellier

Monsieur Pascal AUGIER, Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

Et

La Région Languedoc-Roussillon, représentée par le Président en exercice du Conseil Régional,
Monsieur Christian BOURQUIN, agissant en vertu de la délibération du Conseil Régional en date du 21 octobre 2011,
l'autorisant à signer le présent contrat ;

Et

Les Partenaires Sociaux :

Le Mouvement des Entreprises de France Languedoc-Roussillon (MEDEF),
représenté par sa Présidente, Madame Elisabeth GALIBERT

La Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises Languedoc-Roussillon (CGPME),
représentée par son Président Monsieur Jean-Louis BOUSCAREN

L'Union Professionnelle Artisanale Languedoc-Roussillon (UPA),
représentée par son Président Monsieur Serge FUSTER

L'Union Régionale Languedoc-Roussillon Force Ouvrière (FO),
représentée par son Délégué Régional, Monsieur Alain CWICK

L'Union Régionale Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC),
représentée par son Président Monsieur Albert MOULET

L'Union Régionale Confédération Française des Travailleurs Chrétiens Languedoc-Roussillon (CFTC)
représentée par sa Présidente Madame Anne MOLTINI

L'Union Régionale de l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA),
représentée par son Secrétaire Régional Monsieur Frédéric VAYSSE

préambule

Considérant que la formation professionnelle répond plus que jamais à :

- un enjeu sociétal accompagnant la réalisation des projets professionnels des habitants du Languedoc-Roussillon et leur insertion professionnelle,
- un enjeu économique donnant aux entreprises les moyens d'innover et de faire face à l'accélération des évolutions techniques et technologiques, dans un contexte de mondialisation et de développement durable,

l'État, la Région et les partenaires sociaux en Languedoc-Roussillon, signataires du présent contrat, souhaitent coordonner leurs efforts pour donner à chacun les meilleures chances de réussite et préserver l'égalité des chances.

La formation est le gage d'un épanouissement personnel et d'une insertion professionnelle réussie pour les personnes ; elle est aussi un moyen pour les entreprises de répondre aux défis de demain. C'est ainsi que le système d'orientation et de formation professionnelle a été rénové dans le sens d'une plus grande égalité d'accès à la formation. La loi relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie de 2009 réaffirme le droit à l'information et à l'orientation, crée un dispositif de sécurisation des parcours professionnels et assure une plus grande transparence de l'offre de formation afin de rendre possible à tous la promotion sociale et professionnelle.

La Région Languedoc-Roussillon, compétente de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, œuvre, depuis plusieurs années, pour :

- placer la formation professionnelle au cœur des politiques d'emploi et de développement économique,
- favoriser l'accès à la formation professionnelle sur son territoire pour l'ensemble des publics concernés : lycéens, apprentis, demandeurs d'emploi et salariés,
- mettre la formation professionnelle au service du développement des territoires.

Tels étaient les trois enjeux du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP) - Défis pour l'emploi adopté en 2007, intégrés depuis dans le Pacte Régional⁽¹⁾ et qui se traduisent aujourd'hui par des résultats concrets et mesurables.

Le bilan à mi-parcours du PRDFP - Défis pour l'emploi, présenté au Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) du 14 juin 2010 et voté par l'exécutif régional le 30 novembre 2010, démontre que la mobilisation de la Région et de ses partenaires a permis de réaliser la majeure partie du programme en augmentant de manière significative les effectifs en formation professionnelle. L'on peut citer des opérations concrètes telles que :

- l'ouverture de nouveaux établissements,
- la création de nouveaux outils pour accompagner les acteurs de la formation professionnelle,
- le renforcement de la communication pour faciliter la construction des projets professionnels
- l'amorce d'une nouvelle gouvernance de la formation professionnelle en Languedoc-Roussillon.

Les priorités des services de l'État en matière de formation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi sont en cohérence avec les différents plans stratégiques régionaux et les grands projets économiques.

Les partenaires sociaux, mobilisés au plan national par la négociation des accords nationaux interprofessionnels sur les questions d'emploi et de formation, favorisent en région la concertation avec leurs partenaires, se sont fortement impliqués dans l'information des salariés et des entreprises sur la formation et sur les dispositifs de soutien à l'activité et se sont organisés pour coordonner leurs travaux.

Sous l'impulsion de la Région, de grands projets économiques sont aujourd'hui déployés : ports de Sète, de Port-La-Nouvelle et de Port-Vendres, parcs régionaux d'activités économiques, déploiement du haut débit sur le territoire régional, réseau hydraulique Aqua Domitia, réaménagement du canal du Rhône à Sète, promotion des produits Sud de France...

⁽¹⁾ Consultable sur le site la.Region.fr

Les stratégies régionales de l'État et de la Région en matière de tourisme, de développement durable, d'aménagement du territoire, d'innovation et d'investissement doivent également dynamiser le tissu économique régional.

Pourtant, malgré un dynamisme démographique et un fort taux de croissance d'activités et d'emplois, malgré les interventions des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en faveur des lycéens, des apprentis, des demandeurs d'emploi et des salariés, les situations de déséquilibre perdurent et le Languedoc-Roussillon reste marqué par le même paradoxe :

- un taux de chômage élevé qui touche particulièrement les publics les plus fragiles notamment les jeunes et les seniors,
- des difficultés pour les entreprises à anticiper les mutations économiques et/ou à trouver le personnel qualifié dont elles ont besoin.

L'État, la Région et les partenaires sociaux, convaincus de la nécessité d'accompagner l'activité et les entreprises par la formation, en optimisant les avancées relatives à la sécurisation des parcours professionnels, entendent poursuivre une action ambitieuse, en cohérence avec les priorités européennes⁽²⁾ fixées à l'horizon 2020 sur lesquelles ils ont le devoir d'agir :

- une croissance intelligente : développer une économie fondée sur la connaissance et l'innovation,
- une croissance durable : promouvoir une économie plus efficiente dans l'utilisation des ressources,
- une croissance inclusive : encourager une économie à fort taux d'emploi favorisant la cohésion sociale et territoriale.

Ils saisissent donc l'opportunité de ce contrat pour accompagner les grands projets économiques, renforcer l'efficacité des dispositifs de formation existants, créer de nouvelles mesures visant à donner à chacun les meilleures chances de réussite et enfin rénover la gouvernance du « patrimoine régional des qualifications »⁽³⁾, dans le prolongement des partenariats engagés.

Ils s'engagent à la mise en œuvre des orientations et des programmes d'actions qui s'y rattachent.

⁽²⁾ Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive

⁽³⁾ Nallet Consultants - étude sur le dialogue social - 2009



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

M. Claude BALAND
Préfet de Région

M. Christian PHILIP
Recteur de l'Académie
de Montpellier

M. Pascal AUGIER
Directeur Régional de
l'Alimentation, de l'Agriculture
et de la Forêt



M. Christian BOURQUIN
Président en exercice du Conseil Régional



Mme Elisabeth GALIBERT
Présidente



M. Jean-Louis BOUSCAREN
Président



M. Serge FUSTER
Président



M. Alain CWICK
Délégué Régional



M. Albert MOULET
Président



Mme Anne MOLTINI
Présidente



M. Frédéric VAYSSE
Secrétaire Régional

contexte

& méthode d'élaboration

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie fixe les nouvelles modalités de coordination de la formation professionnelle et modifie la nature juridique du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles. Ce document devient contractuel et doit être signé par le Président du Conseil Régional, le Préfet et l'autorité académique.

Si les Régions gardent la compétence en matière d'élaboration du nouveau Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), « le Contrat de Plan Régional est élaboré par la Région », cette compétence s'exerce expressément au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) co-présidé par l'Etat et la Région, étant précisé que l'ensemble des parties représentées au sein de cette instance : Etat, Région, partenaires sociaux et chambres consulaires, est engagé par le document.

Le CPRDFP couvre :

- 1- l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi : à ce titre il inclut le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique et il vaut schéma prévisionnel d'apprentissage, schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires,
- 2- les actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des adultes.

La loi du 24 novembre 2009 réaffirme le droit à l'information et à l'orientation, crée un dispositif de sécurisation des parcours professionnels s'appuyant notamment sur le nouveau fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels⁽⁴⁾ (FPSPP) et la préparation opérationnelle à l'emploi⁽⁵⁾ (POE) et assure une plus grande transparence de l'offre de formation afin de rendre possible à tous une promotion sociale et professionnelle.

De nombreux accords nationaux interprofessionnels (ANI) ont par ailleurs été conclus en 2011 parmi lesquels on peut citer l'ANI du 31 mai relatif au contrat de sécurisation professionnelle, l'ANI du 7 avril sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, l'ANI du 29 avril sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement et l'ANI du 11 juillet relatif à l'accompagnement des jeunes pour favoriser leur maintien dans l'emploi.

En Languedoc-Roussillon, la Région s'est engagée, en 2010, à créer les conditions de l'égalité des chances notamment par la refonte des services en charge de l'accueil, de l'information et de l'orientation, l'attribution de nouvelles aides aux lycéens, aux apprentis et aux stagiaires de la formation professionnelle, le développement de l'apprentissage et l'accompagnement renforcé des jeunes demandeurs d'emploi sans qualification ainsi que des salariés.

C'est dans ce contexte qu'en Languedoc-Roussillon, le CCREFP du 14 juin 2010 a adopté la méthode de travail validée par le Conseil Régional du 29 novembre 2010. Par ailleurs, en raison de la qualité du dialogue social en région et de la mobilisation des partenaires sociaux en période de crise économique et sociale, il a été décidé d'étendre la signature du document aux partenaires sociaux.

Le contrat d'objectifs et de moyens relatif au développement de l'apprentissage en Languedoc-Roussillon 2011-2015, signé entre l'État et la Région le 1^{er} juin 2011, illustre la dynamique régionale. Il vaut schéma régional de l'apprentissage alors que le schéma régional des formations sanitaires et sociales a fait l'objet d'une concertation spécifique et d'une production distincte. Concernant les enseignements artistiques, la Région suit de près les négociations entre l'État et les collectivités territoriales sur les transferts de crédits correspondants et, dans l'attente, n'a pas engagé de travail sur un éventuel schéma régional des enseignements artistiques.

Dès le mois de septembre 2010, une commission de travail du CCREFP, créée en 2007 et renommée Commission CPRDFP, s'est réunie pour engager la phase diagnostic du territoire régional mobilisant sur le volet économique et social, les compétences de l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de l'INSEE et de Pôle emploi et sur le volet formation la cartographie de l'offre de formation du Centre d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation ainsi que les données mises à disposition par les différents financeurs des dispositifs de formation.

Dans un souci d'efficacité, la COPIRE, composée des organisations syndicales d'employeurs et de salariés reconnues comme représentatives, a animé la réflexion des partenaires sociaux qui ont, pour leur part, constitué 3 commissions techniques. 13 réunions ont eu lieu qui se sont déroulées d'octobre 2010 à janvier 2011 pour rédiger le document d'orientations des partenaires sociaux.

Les travaux engagés avec les commissions paritaires emploi formation dans les secteurs du BTP, de l'hôtellerie-restauration, de l'agro-alimentaire, avec le COREPS pour la culture, les récentes études de l'OREF sur les métiers transverses et les énergies renouvelables, les productions des branches professionnelles consultées par la COPIRE ont également été capitalisés.

Sept séances de travail en Commission CPRDFP, les 16 septembre 2010, 4 octobre 2010, 25 novembre 2010, 28 janvier 2011, 8 juin 2011, 12 juillet 2011 et 13 septembre 2011 ont permis de partager le diagnostic régional, de produire les documents d'orientations prévus par les textes et de rédiger le document final, objet du contrat.

Le diagnostic a par ailleurs été mis en débat avec les acteurs locaux lors des rencontres territoriales organisées par la Région avec la participation des services de l'État :

- Hérault - Montpellier : 7 avril 2011
- Lozère - Mende : 8 avril 2011
- Gard - Nîmes : 12 avril 2011
- Aude - Carcassonne et Narbonne : 15 avril 2011
- Pyrénées-Orientales - Perpignan : 10 mai 2011

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles en Languedoc-Roussillon 2011/2015 traduit donc l'accord des signataires sur :

1 - les constats du diagnostic régional (Partie 1)

2 - les quatre orientations suivantes (Partie 2)

- **Orientation N° I** - Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation
- **Orientation N° II** - Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels
- **Orientation N° III** - Impulser et conforter les dynamiques territoriales
- **Orientation N° IV** - Organiser la gouvernance de la formation professionnelle

3 - les 13 programmes d'actions déclinés en 31 fiches-actions (Partie 3)

(4) Les ressources du FPSPP permettent de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi, d'assurer la péréquation des fonds par des versements complémentaires aux organismes collecteurs paritaires et de contribuer au financement du service dématérialisé

(5) La POE permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi

Le diagnostic

Le diagnostic du Languedoc-Roussillon met en évidence les évolutions structurelles spécifiques de l'économie régionale et analyse les réponses apportées aujourd'hui par l'appareil de formation afin d'identifier des leviers d'action pertinents pour le Contrat de Plan Régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP).

Ces données font l'objet d'une déclinaison territoriale dans le cadre de l'actualisation du portrait des 15 bassins d'emploi par l'Observatoire régional de l'Emploi et de la Formation.



1

1- Quelles perspectives pour les 5 années à venir en Languedoc-Roussillon ?

L'économie régionale, particulièrement dynamique, repose historiquement sur la sphère résidentielle : essentiellement tertiaire, sans forte tradition industrielle et faiblement tournée vers le commerce international, elle cultive le paradoxe d'un fort potentiel de croissance, encouragé par les politiques publiques, et d'une grande précarité sociale.

L'enjeu pour le CPRDFP est double :

- quantitatif afin d'offrir des lieux de formation en nombre suffisant, répartis équitablement sur le territoire régional,
- qualitatif afin de proposer des formations qui accompagnent la création et la compétitivité des entreprises et donnent à chacun sa place dans la société.

1.1- Le Languedoc-Roussillon, une des régions les plus attractives d'Europe

Avec 2 616 000 habitants au 1^{er} janvier 2009, en augmentation de 1,1% par rapport à l'année précédente, le Languedoc-Roussillon est devenu la région française démographiquement la plus dynamique en terme de flux migratoires. Ce sont les grandes agglomérations et la zone littorale qui captent la majeure partie de cette croissance et attirent en priorité les nouveaux arrivants⁽⁶⁾.

Cet afflux de population, facteur de création d'activités, génère des besoins (logements sociaux, logement étudiants et internats pour les élèves, réseaux de transports, établissements de formation, équipements sportifs, événements culturels...) qui impactent les politiques publiques.

Zoom sur la croissance de la population scolaire

Le taux de croissance des effectifs du second degré public est de 9,5 % depuis 1994 alors que sur la même période la France entière est en recul de 5 %.

A la rentrée de septembre 2010, l'Académie de Montpellier comptabilisait :

- **574 400 élèves**, étudiants et apprentis soit :
 - > **255 100 élèves** dans le 1^{er} degré,
 - > **211 200 élèves** dans le 2nd degré,
- **92 600 étudiants**,
- **15 560 apprentis**.

Répartition des nouveaux habitants selon l'âge

Taux annuel moyen de migration nette sur 5 ans précédant le 1^{er} janvier 2006 (pour 10 000 habitants)

	Total	5 à 14 ans	15 à 29 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 à 59 ans	60 à 74 ans	75 ans ou plus
Alsace	-14,7	-29,8	12,5	-38,0	18,0	-20,8	-14,1	3,2
Aquitaine	58,6	96,8	22,4	101,8	65,3	56,6	58,1	18,0
Auvergne	23,7	56,9	-42,2	52,3	34,5	36,9	35,0	14,2
Bourgogne	0,9	16,6	-88,7	9,2	16,1	30,5	37,0	12,1
Bretagne	50,9	74,9	-10,3	95,6	53,5	62,7	74,9	20,6
Centre	4,4	18,7	-61,4	33,8	6,9	19,0	29,6	6,9
Champagne-Ardenne	-46,1	-48,4	-91,4	-74,1	-37,3	-21,9	-11,9	-2,5
Corse	51,0	36,6	-18,9	89,0	53,2	87,3	81,6	28,5
Franche-Comté	-12,8	2,9	-58,9	-4,2	-4,0	-1,3	-0,3	0,8
Île-de-France	-67,7	-118,1	92,9	-132,3	-88,2	-100,5	-150,4	-55,1
Languedoc-Roussillon	82,1	113,5	44,1	109,3	88,2	104,1	97,7	17,8
Limousin	37,7	58,1	8,3	52,3	44,8	46,6	50,0	12,7
Lorraine	-26,5	-26,7	-45,9	-38,3	-21,8	-14,9	-13,5	-9,1
Midi-Pyrénées	66,3	91,4	91,4	101,0	61,5	48,8	42,4	15,0
Nord-Pas-de-Calais	-41,3	-42,2	-67,3	-53,8	-33,3	-25,6	-23,8	-11,1
Basse-Normandie	-3,9	10,2	-107,0	12,2	6,2	30,6	49,1	14,9
Haute-Normandie	-23,5	-15,9	-63,6	-10,4	-22,2	-16,1	-13,7	11,5
Pays de la Loire	35,8	61,6	-22,9	85,9	44,6	35,3	48,9	16,3
Picardie	-23,8	-8,9	-79,4	7,4	-16,8	-18,0	-19,9	6,5
Poitou-Charentes	42,8	81,9	-36,5	75,5	51,8	65,1	69,4	14,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	27,6	34,9	13,0	46,7	30,1	29,5	35,9	1,0
Rhône-Alpes	15,1	22,9	28,2	37,1	13,7	-5,6	-7,7	7,0
France métropolitaine	0,4	-0,3	4,1	-1,0	-0,6	-0,7	-0,4	-0,1
dont France de province	16,1	28,8	-18,2	34,9	20,3	21,9	27,7	8,8
Guadeloupe	-30,2	-0,9	-218,3	20,7	17,0	30,4	36,2	4,9
Guyane	-26,5	-22,5	-75,6	40,9	-13,1	-7,3	-82,4	-10,5
Martinique	-19,2	3,5	-162,2	13,8	13,8	31,7	35,1	4,4
La Réunion	1,6	24,3	-82,8	45,5	34,4	35,7	4,4	8,6
France	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Source : INSEE, Recensement de la population 2006.

⁽⁶⁾Aujourd'hui, plus de 65 % de la population habite à moins de 30 km du littoral et 80 % réside à moins de 50 km d'une des huit principales villes de la région.

Les prévisions à plus long terme inscrites dans le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SRADDT) annoncent 500 000 à 800 000 personnes supplémentaires d'ici 2030. La population régionale compterait alors 681 500 habitants de moins de 20 ans, soit 128 300 de plus qu'en 2000 dont environ 26 000 de 15 à 18 ans, inégalement répartis sur les zones d'emplois : la zone de Montpellier confirmant son attractivité et à un degré moindre celles de Nîmes, Perpignan, Béziers, Sète ; les zones d'Alès La Grand Combe, de Carcassonne et de la Lozère étant en recul.

Le premier pari du Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SRADDT) consiste donc à organiser l'accueil de population pour qu'il contribue au développement harmonieux de toute la région.

Zoom sur les nouveaux arrivants Les premières données de l'INSEE

Plus de **20 000** personnes supplémentaires par an entre 2002 et 2007 :

- **279 000 arrivants** se sont installés en Languedoc-Roussillon (soit 11,5 % contre 8 % en France) : leur niveau de formation est plus élevé que celui des résidents
- **155 000 personnes** ont quitté le Languedoc-Roussillon

Répartition des nouveaux arrivants, des sortants et de la population stable (15 ans et plus) selon le type d'activité - Année 2007

	Arrivants	%	Sortants	%	Stables	%	Solde (écart arrivants/sortants)
Actifs ayant un emploi	111 000	45,77 %	79 000	57,25 %	826 000	44,03 %	32 000
Chômeurs	30 000	12,37 %	15 000	10,87 %	135 000	7,20 %	15 000
Retraités ou préretraités	44 000	18,14 %	16 000	11,59 %	568 000	30,28 %	28 000
Elèves, étudiants, stagiaires	32 500	13,40 %	18 000	13,04 %	147 000	7,84 %	14 500
Femmes ou hommes au foyer	13 000	5,38 %	5 000	3,62 %	106 000	5,65 %	8 000
Autres inactifs	12 000	4,95 %	5 000	3,62 %	94 000	5,01 %	7 000
TOTAL	242 500	100 %	138 000	100 %	1 876 000	100 %	104 500

Parmi les nouveaux arrivants en emploi :

- 80 % sont employés dans les services, le commerce ou la construction,
- 35 % occupent un emploi de cadre, de profession intermédiaire ou d'employé de la fonction publique,
- plus de deux sur trois sont en contrat à durée indéterminée.

Pour les nouveaux arrivants sans emploi, leur taux de chômage 5 ans après leur arrivée est cependant le plus élevé de France.

Le défi pour le CPRDFP est d'absorber l'arrivée massive de nouveaux habitants actifs en âge de travailler. Les travaux complémentaires actuellement conduits par l'INSEE, à la demande de l'État et de la Région, permettront prochainement de caractériser les différents profils de migrants en fonction de leur qualification et de leur situation par rapport à l'emploi.

D'ici 2015, l'INSEE prévoit l'arrivée de 33 600 personnes supplémentaires de moins de 20 ans et de 126 600 de 60 ans et plus. Le nombre de personnes de 60 ans et plus est alors estimé à 766 000 parmi lesquelles 47 000 personnes dépendantes.

L'accroissement de la dépendance va induire de nouveaux modes de prise en charge tant pour les interventions à domicile qu'en institution : l'impact sur l'évolution des métiers et les besoins en compétences sont pris en compte dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales actualisé cette année.

L'afflux de population atténué cependant les effets du vieillissement de la population dans notre région : ¼ de la population avait 60 ans et plus en 2007 (en progression depuis 1999 de 12 % en région contre 7 % en France). Sur la même période, les **moins de 30 ans ont toutefois enregistré un accroissement record** (7 % contre 0,2 % en France), même si leur part reste encore inférieure à la moyenne française.

1.2- Le Languedoc-Roussillon : un fort potentiel de développement économique

1.2.1- Des conditions favorables au développement du tissu économique sous l'impulsion des politiques publiques

L'État participe et est garant de l'équilibre économique de la région par les politiques qu'il mène en partenariat avec la Région, les collectivités locales et les partenaires sociaux. Les priorités de l'État sont de créer les conditions favorables pour permettre à la région et à ses habitants de se développer, d'accueillir les nouveaux arrivants dans de bonnes conditions et de répondre aux défis de demain.

Ces priorités se retrouvent dans de nombreux documents régionaux tels que les documents de programmation des fonds européens, le plan d'actions stratégiques de l'État en région, le Contrat de projet État/Région 2007/2013 par lesquels sont favorisés :

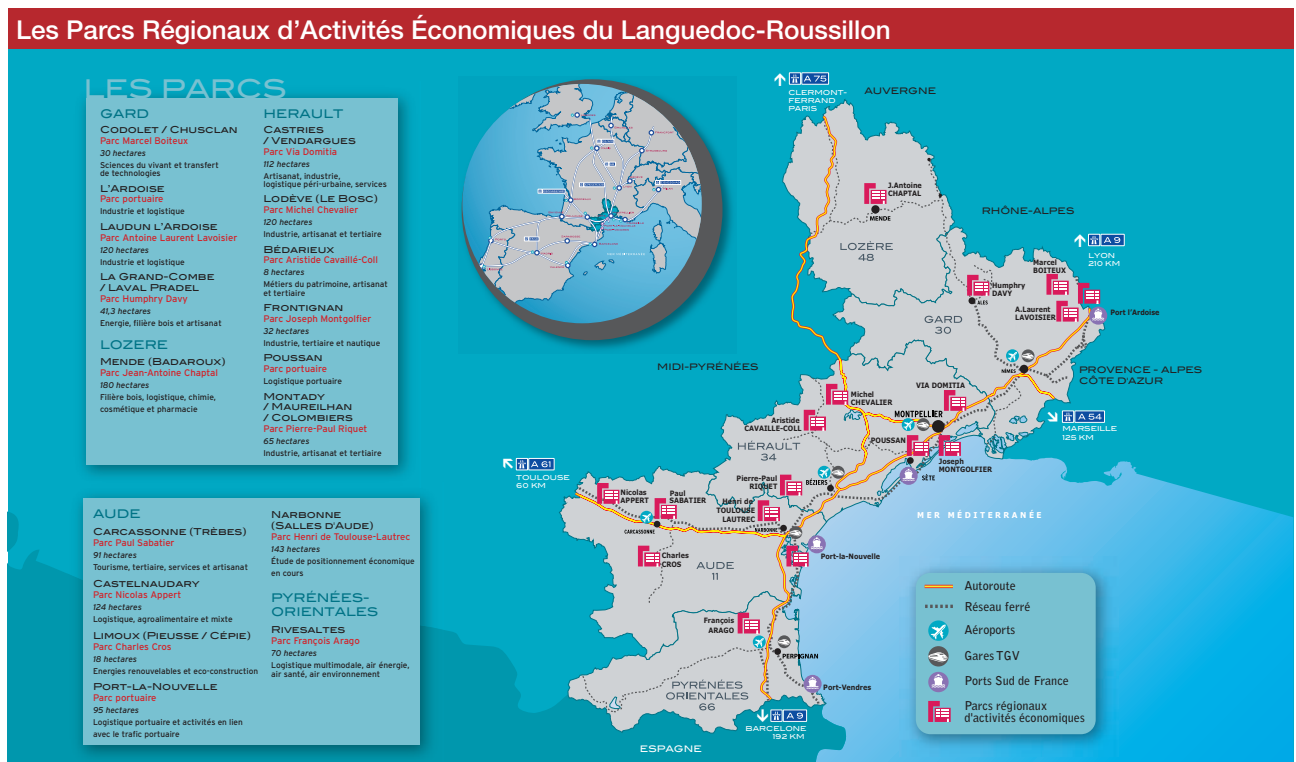
- l'innovation et l'investissement dans les secteurs stratégiques,
- l'aide au développement d'une économie durable,
- l'appui aux filières (industrie, agriculture, pêche, forêt...) et à certains secteurs d'activité (bois, agro-alimentaire, hôtellerie-restauration),
- la préservation de la cohésion sociale,
- l'attention à l'équilibre territorial entre urbain, rural, la gestion du littoral,
- l'accompagnement des publics les plus fragiles.

A cela s'ajoute le programme d'investissements d'avenir qui financera les meilleurs projets pour le développement économique de demain : laboratoires d'excellence en lien avec les pôles de compétitivité, transferts de technologie entre la recherche et les entreprises, développement et amélioration des conditions d'accueil des jeunes en formation en alternance, aides financières aux entreprises innovantes, aux éco-cités et aux modes de transports doux...

La Région Languedoc-Roussillon, par sa politique de développement économique, crée des conditions favorables à l'installation des entreprises (parcs régionaux d'activités économiques et pépinière dédiée à l'économie sociale et solidaire...), porte des projets générateurs de croissance (ports, lignes à grande vitesse, TER, intermodalité...) et investit notamment, dans le cadre du Contrat de projet État/Région, sur les principales infrastructures ferroviaires, fluviales et de recherche.

Elle contribue également à la structuration du tissu économique régional par le regroupement d'entreprises, l'accompagnement des projets de développement et l'encouragement de l'innovation. A ce titre, elle a adopté le 25 septembre 2009 une Stratégie Régionale d'Innovation dont l'objectif majeur est de favoriser l'innovation pour tous. La création de la marque « Sud de France » constitue par ailleurs un levier majeur d'identité régionale et de soutien à la commercialisation des produits régionaux.

En matière de tourisme, filière économique majeure, l'ensemble des acteurs se mobilise pour coordonner leurs efforts afin de développer une offre touristique de qualité, de la promouvoir et d'améliorer les compétences des acteurs économiques du secteur. C'est le sens de la nouvelle stratégie « Repenser le tourisme » adoptée par le Conseil Régional le 28 janvier 2011.



1.2.2- Des collectivités locales dynamiques en matière de développement durable

Les enjeux du changement climatique qui ont fait l'objet du Grenelle de l'Environnement touchent particulièrement le Languedoc-Roussillon, considéré comme l'une des régions de France métropolitaine les plus vulnérables.

Le Plan Climat, voté par la Région constitue un facteur clé de la compétitivité du Languedoc-Roussillon. Sont particulièrement impactés le secteur des transports, des bâtiments et de l'urbanisme. Les 19 Agendas 21 adoptés en région⁽⁷⁾ témoignent du dynamisme des collectivités locales sur ces questions.

Au-delà des emplois directement liés aux énergies renouvelables, le nombre d'emplois concernés par la problématique de l'énergie en région est évalué à plusieurs dizaines de milliers dont 45 000 emplois dans les métiers du bâtiment concernés par les nouvelles réglementations thermiques et 20 000 emplois dans les métiers dits « périphériques » tels que gestion et maintenance de réseaux, maîtrise d'ouvrage, conception, diagnostic et contrôle ou encore négoce spécialisé.

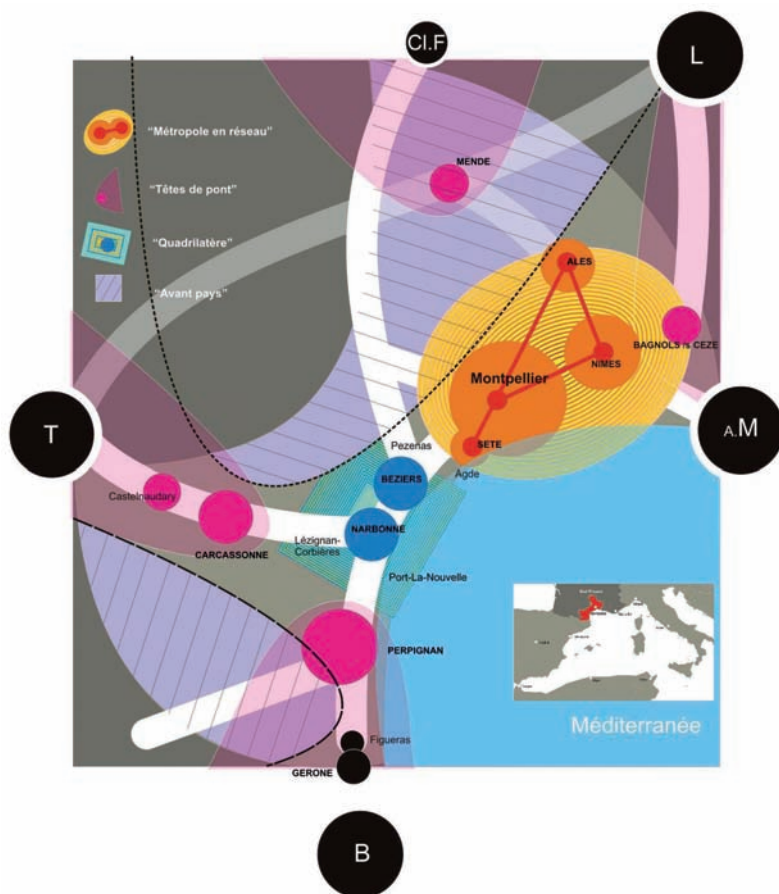
1.2.3- Une nouvelle vision du territoire depuis 2009 : le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire (SRADDT)

Avec son SRADDT, la Région s'inscrit pour l'horizon 2030 dans une démarche de développement durable à trois niveaux :

- **environnemental**, afin de préserver et valoriser les espaces naturels, de maintenir les espaces disponibles pour l'agriculture et de diversifier les fonctions du littoral,
- **social**, afin d'assurer des solidarités entre les espaces urbains et ruraux, de produire plus de logements dans un habitat durable et économe et d'assurer l'accessibilité physique et numérique,
- **économique**, afin d'ouvrir un grand marché du travail.

Quatre dynamiques territoriales de développement sont ainsi identifiées

- **Une métropole en réseau de Sète à Alès** proposant des activités à forte valeur ajoutée, un positionnement fort en matière de recherche, d'enseignement supérieur et de culture et développant une fonction d'affaires pour accroître la visibilité internationale du Languedoc-Roussillon.
- **Des avant-pays**, caractérisés par des productions agricoles de qualité, une économie résidentielle, une économie productive et touristique, pour lesquels il faut inventer de nouveaux modèles de développement rural basés sur un accueil démographique équilibré, de nouveaux services collectifs, une cohabitation homme/nature et une réciprocité économique avec l'espace urbain.
- **Un quadrilatère s'appuyant sur Pézenas, Agde, Port-la-Nouvelle, Lézignan-Corbières**, espace de développement au cœur de la région, avec Béziers-Narbonne, villes historiques, comme pôles de convergences.
- **Des têtes de pont, interfaces stratégiques aux régions voisines** (Ouest audois de Carcassonne à Castelnaudary en lien avec l'aire métropolitaine toulousaine ; Pyrénées-Orientales et Agglomération de Perpignan en lien avec l'espace catalan ; Est gardois en lien avec la vallée du Rhône et l'agglomération d'Avignon ; la Lozère).



Cette nouvelle vision de l'espace régional impacte la réflexion territoriale sur les compétences à développer.

⁽⁷⁾ Source : Site des agendas 21 : <http://agenda21.languedoc-roussillon.developpement-durable.gouv.fr> 45 agendas 21 en cours d'élaboration (existence d'une délibération officielle de lancement de la démarche)

1.3- Les indicateurs de croissance en Languedoc-Roussillon

1.3.1- 1^{ère} position pour la croissance du PIB

Le Languedoc-Roussillon se place en 1^{ère} position des régions françaises pour la croissance du PIB régional, même s'il n'arrive qu'en 154^{ème} position des régions européennes avec un PIB annuel par habitant de 19 000 €. Ce positionnement atteste de la performance des entreprises et même si la crise économique a dégradé l'économie durant les années 2008/2009, les spécificités régionales liées à son tissu économique majoritairement

composé de TPE, davantage orientées vers les services, au faible niveau de son industrie, à son dynamisme dans des secteurs à fort potentiel (énergies renouvelables, médical et santé) et au niveau de consommation soutenue par le dynamisme démographique en ont limité les effets. Le Languedoc-Roussillon a donc structurellement mieux résisté aux destructions d'emplois qui ont principalement concerné la construction et l'intérim⁽⁸⁾.

1.3.2- Progression de la valeur ajoutée

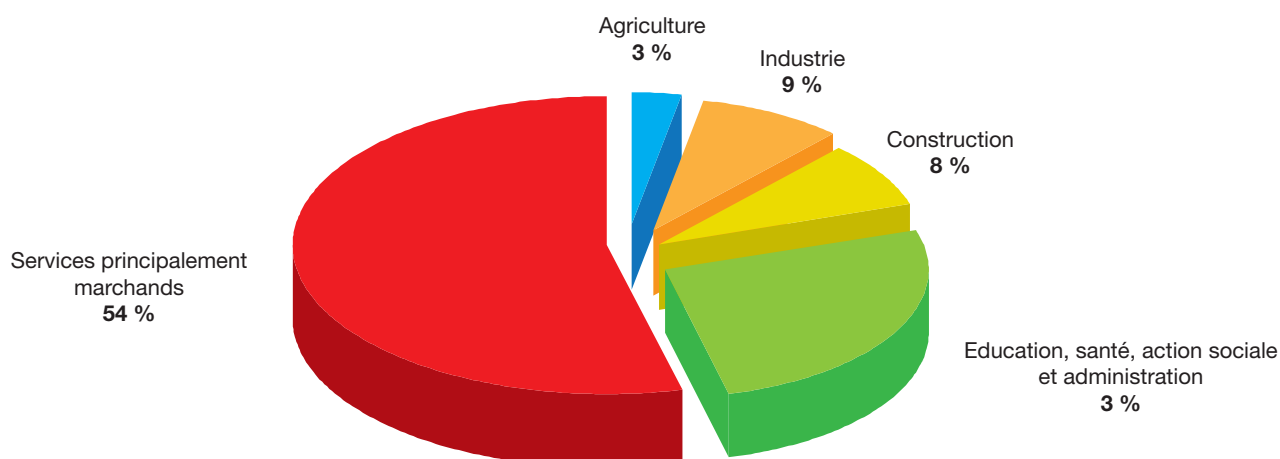
La valeur ajoutée brute régionale a augmenté de 2,9 % entre 2007 et 2008 soit plus de 43 % par rapport à l'année 2000, dernière année de référence.

Valeur ajoutée brute régionale par branche d'activité (à prix courants)

	2007*	2008**	Évolution 2007-2008
Agriculture, sylviculture, pêche	1 768	1 644	-7,0 %
Industrie	4 879	5 127	10,6 %
Industries agricoles et alimentaires	813	887	+9,1 %
Industries des biens de consommation	616	567	-8,0 %
Industrie automobile	20	18	-10,0 %
Industries des biens d'équipement	900	909	+1,0 %
Industries des biens intermédiaires	1 348	1 334	-1,0 %
Énergie	1 182	1 412	+19,5 %
Construction	4 265	4 584	+7,5 %
Commerce	5 953	6 115	+2,7 %
Transports	2 076	2 152	+3,7 %
Activités financières, activités immobilières	11 114	11 507	+3,5 %
Services aux entreprises	7 244	7 398	+2,1 %
Services aux particuliers	2 652	2 605	-1,8 %
TOTAL (en millions d'euros courants)	54 030	55 612	+2,9 %

* Données semi-définitives / ** Données provisoires / Source : INSEE, Comptes régionaux

Répartition de la valeur ajoutée en Languedoc-Roussillon (2008)



⁽⁸⁾ Source : INSEE

1.3.3- 1^{er} rang pour la création d'entreprises

Avec un taux de **création d'entreprises** de 21,3 % contre 18,1 %⁽⁹⁾ au niveau national en 2010, le Languedoc-Roussillon se situe au premier rang des régions de France et fait donc preuve d'un important dynamisme entrepreneurial. 2009 a vu exploser le nombre de créations (plus 83 % par rapport à l'année précédente) en raison du succès du nouveau régime des auto-entrepreneurs, particulièrement sensible dans les activités de services, le commerce, les transports et l'hôtellerie et restauration. Hors statut d'auto-entrepreneur, les créations ont en réalité diminué de 25 % mais la tendance s'inverse en 2010 où l'on enregistre 35 809 créations, particulièrement dans les secteurs de la construction et de l'hôtellerie-restauration, même si leur niveau reste encore inférieur à celui d'avant-crise.

Au total, 254 986 établissements⁽¹⁰⁾, essentiellement des TPE, sont recensés en 2009.

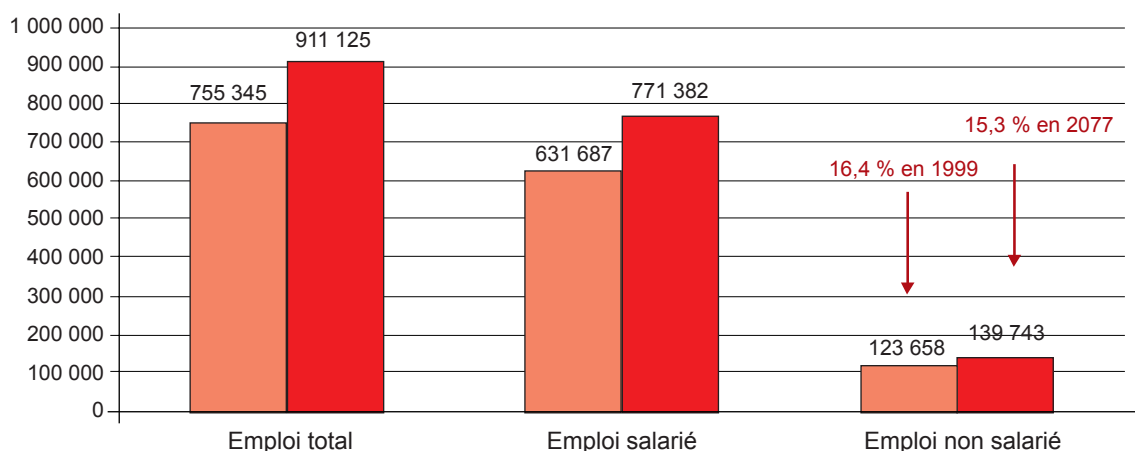
Les entreprises régionales sont donc souvent jeunes : plus de 65 % ont été créées depuis 2004, 81 % dans la construction. Le taux de pérennité, à 3 ans, des entreprises créées au cours du 1^{er} semestre 2006 est de 65,1 %. Par ailleurs, le Languedoc-roussillon est la 3^{ème} région française pour la création d'entreprises innovantes.

Il faut également signaler la dynamique associative (en moyenne 10 associations créées chaque jour) qui positionne le Languedoc-Roussillon au 4^{ème} rang pour la création d'associations.

1.3.4- Forte croissance d'emplois

La **croissance d'emplois régionale** (+ 21 %) a été l'une des plus fortes en France sur la période 1999-2007, particulièrement au sein des établissements de 50 salariés. Les entreprises ont ainsi créé plus de 10 000 emplois par an depuis 1999.

Structure et évolution de l'emploi en Languedoc-Roussillon 1999-2007



Source : INSEE, RP 2007, RP 1999 - Emplois au lieu de travail, Exploitation complémentaire

Évolution de l'activité par branche



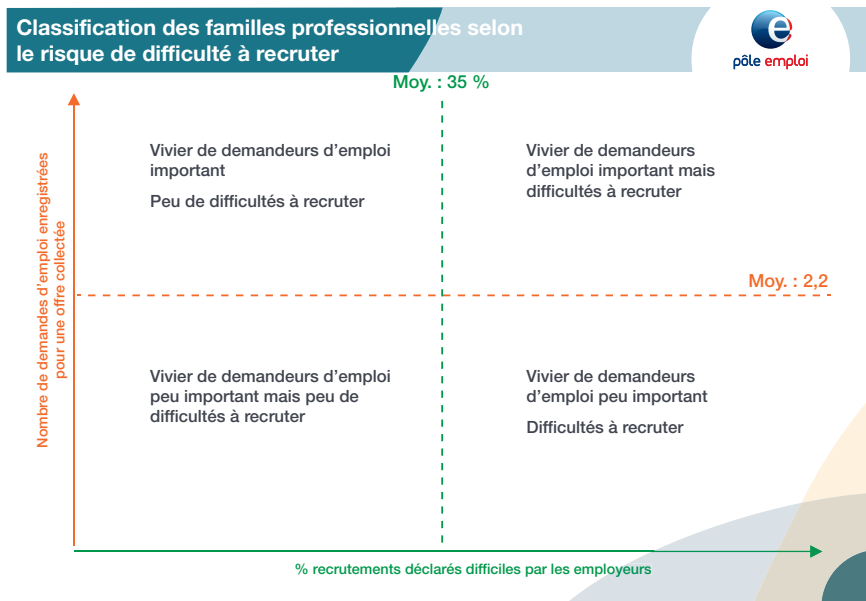
Source : Banque de France : Les entreprises en Languedoc-Roussillon - Bilan 2009 et Perspectives 2010

Il convient toutefois de souligner que plus de 60 % des établissements n'ont pas de salariés en 2009 soit une progression de 57 % depuis 2000. Cette variation diminue sensiblement (29 %) si l'on exclue les auto-entrepreneurs ; dans les deux hypothèses, elle reste supérieure au niveau national. S'agissant des associations, sur 60 000 recensées, 9 020 emploient 77 000 salariés représentant 61 600 équivalents temps plein soit 9 % des emplois de la région.

⁽⁹⁾ Source : INSEE - ⁽¹⁰⁾ Source : INSEE CLAP juin 2010

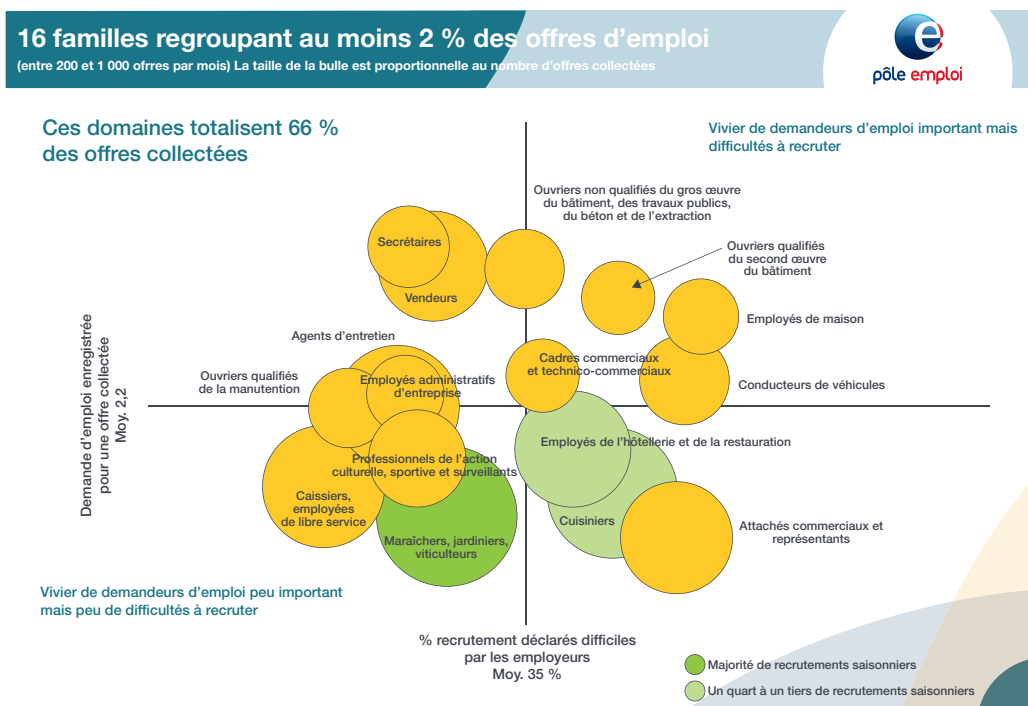
1.4- Des déséquilibres entre offres et demandes d'emploi

Le rapprochement par Pôle Emploi des données relatives aux déséquilibres existants entre le nombre d'offres d'emploi proposées et le nombre de personnes à la recherche de ces emplois avec les enquêtes menées auprès des entreprises pour connaître leurs intentions d'embauche⁽¹⁾ permet aujourd'hui de classer les familles professionnelles en 4 catégories selon le graphique ci-après :



Même si Pôle emploi ne traite pas l'intégralité des offres d'emploi, ce repérage constitue néanmoins une base de réflexion utile pour les branches professionnelles et les acteurs de la formation professionnelle d'autant qu'au 31 décembre 2010, 209 500 demandeurs d'emploi⁽¹⁾⁽²⁾ étaient comptabilisés dont 35 713 jeunes de moins de 25 ans et 36 673 de 50 ans et plus.

Les familles professionnelles se répartissent donc comme suit en Languedoc-Roussillon :



⁽¹⁾ Enquête BMO qui pour sa 9^{ème} édition est élargie au secteur agricole et à une partie du secteur public (hors administrations d'Etat et entreprises publiques)

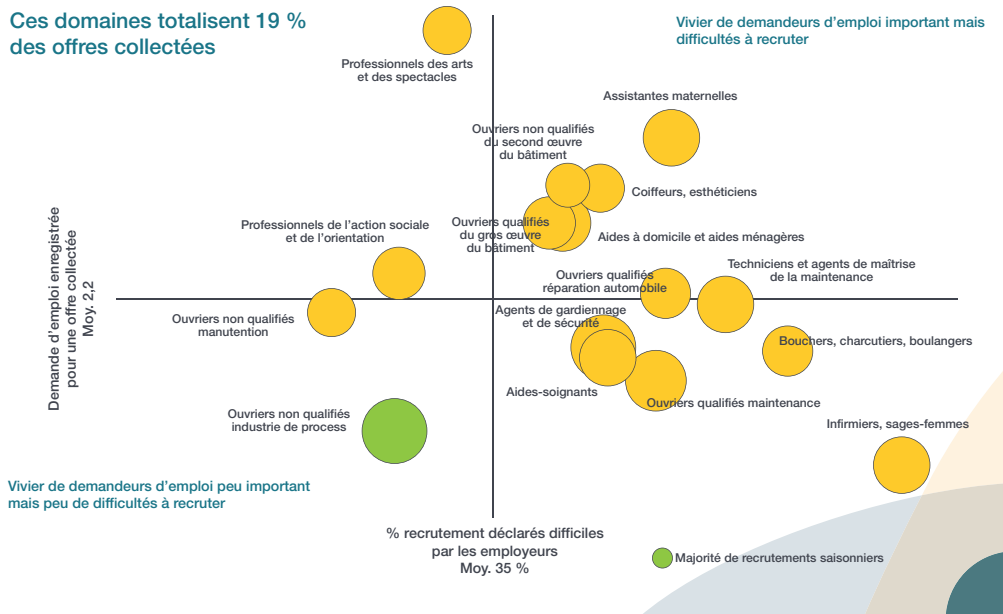
⁽²⁾ Catégorie A, B et C qui regroupent l'ensemble des demandeurs d'emploi tenus à des actes positifs de recherche d'emploi

16 familles regroupant de 0,9 % à 1,9 % des offres d'emploi

(entre 100 et 200 offres par mois) La taille de la bulle est proportionnelle au nombre d'offres collectées



Ces domaines totalisent 19 % des offres collectées

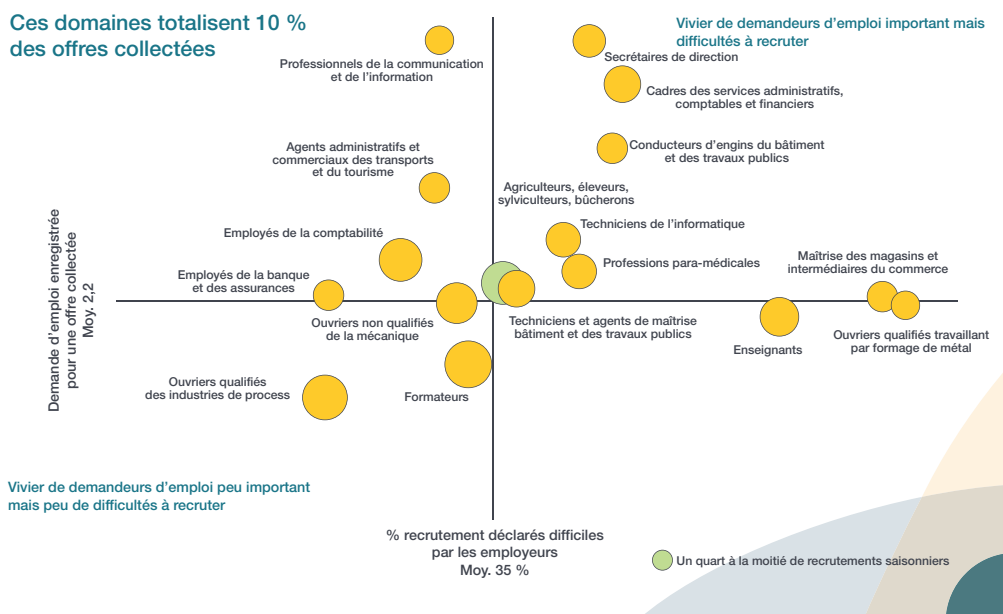


17 familles regroupant de 0,3 % à 0,8 % des offres d'emploi

(entre 40 et 100 offres par mois) La taille de la bulle est proportionnelle au nombre d'offres collectées



Ces domaines totalisent 10 % des offres collectées



De manière générale, le nombre insuffisant de candidats et leur profil inadéquat, leur manque d'expérience ou leur manque de motivation sont les principales difficultés de recrutement évoquées par les employeurs.

La région offre également moins d'emplois stables (contrats à durée indéterminée et emplois de la fonction publique) malgré une forte progression, et davantage d'emplois de courte durée (contrats à durée déterminée et intérim) et de temps partiel : une femme sur trois travaille à temps partiel en région. Il y a donc un décalage entre les exigences en qualification et les conditions d'emploi proposées qui génère souvent du turn over.

En Languedoc-Roussillon, la structure en qualifications reste centrée sur les qualifications intermédiaires (employés et professions intermédiaires) et le nombre de cadres et de professions intermédiaires a plus rapidement augmenté en région qu'en moyenne nationale. Cependant, les exigences en qualification évoluent à la hausse en lien avec les évolutions organisationnelles, réglementaires et technologiques qui affectent tous les métiers.

La récente publication de la DARES⁽¹³⁾ montre qu'au niveau national les métiers du tertiaire sont ceux qui ont le plus contribué à la croissance de l'emploi depuis 25 ans. Dans les métiers industriels, la hausse des emplois qualifiés n'a pas compensé la forte baisse des emplois non qualifiés. Les métiers de l'agriculture sont ceux qui ont perdu le plus d'emplois tandis que ceux du bâtiment et des travaux publics se sont maintenus avec une augmentation du niveau de qualification.

En tout état de cause, toutes les études du CEREQ sur l'insertion des jeunes, après leur sortie définitive du système de formation initiale, confirment que, quelle que soit la conjoncture, le **diplôme reste un atout face au chômage** sachant que les jeunes sont plus nombreux à se tourner vers des formations professionnalisantes et que les métiers qui requièrent de la polyvalence peuvent nécessiter d'obtenir plusieurs diplômes.

Par ailleurs quand les non diplômés sont en emploi, ils sont plus souvent que les autres sur des contrats précaires, missions d'intérim et des contrats à durée déterminée. A l'inverse, le taux d'emploi des diplômés du supérieur est très élevé. Enfin l'apprentissage est également un atout pour l'accès à l'emploi.

Taux de chômage des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif		
Année de sortie du système scolaire	2004	2007
Taux de chômage 3 ans plus tard en %		
Sans diplôme	33	40
CAP ou BEP	17	24
Bac Professionnel ou Technologique	13	15
Bac Général	14	19
Bac + 2	7	9
Bac + 3	7	11
Bac + 4	10	8
DEA, DESS, Master 2, école d'ingénieurs ou de commerce	5	9
Doctorat	7	5
Ensemble du supérieur	7	9
Ensemble	14	18

Source : CEREQ (chiffres nationaux)

La partie 2 du diagnostic qui donne un éclairage sur les dispositifs de formation en région confirme bien évidemment ces constats.

Il n'en demeure pas moins que *si les employeurs sont d'abord sensibles au plus haut diplôme, les autres éléments du cursus peuvent faire la différence : le parcours constitue donc un « signal d'aptitudes⁽¹⁴⁾ ».*

Pour faciliter l'accès de tous à une qualification ou mieux à une certification, le CRDFP doit donc mobiliser tous les moyens en s'appuyant sur les perspectives d'évolution d'emplois en région, pour **sécuriser les parcours et promouvoir l'accès à la qualification par la formation professionnelle ou la validation des acquis de l'expérience.**

1.5- Les perspectives du Languedoc-Roussillon à 5 ans

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, document de programmation sur plusieurs années, doit anticiper l'évolution de l'activité économique pour mettre en place les formations permettant aux entreprises de trouver les compétences nécessaires. Cette réflexion prospective doit prendre en compte les évolutions des métiers porteurs d'emploi en région et les enjeux territoriaux.

1.5.1- Au niveau national

Le Centre d'analyse stratégique vient de réaliser une étude prospective⁽¹⁵⁾ sur les secteurs amenés à créer des emplois à court/moyen terme. Il en ressort que, sur les cinq prochaines années, les créations nettes d'emplois dans les secteurs porteurs s'élèveront à 831 000 emplois contre un total de 318 000 destructions nettes dans l'ensemble des secteurs déclinants. S'agissant des créations, on trouve dans les premiers rangs⁽¹⁶⁾ : les services opérationnels (y compris les effectifs intérimaires), la construction, le conseil et assistance, les services personnels et domestiques, le commerce de détail et réparations, les activités récréatives, culturelles et sportives et le commerce de gros.

⁽¹³⁾ DARES - Septembre 2011 - L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans - ⁽¹⁴⁾ CEREQ - Juin 2011 : Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion
⁽¹⁵⁾ Parue en novembre 2010 - ⁽¹⁶⁾ Ces projections ne tiennent pas compte des secteurs administrés (santé, éducation, action sociale) ni des emplois aidés

Par ailleurs, dans le cadre du plan national de mobilisation pour le développement des métiers de la croissance verte, le **Conseil d’Orientation pour l’Emploi** a tenté de préciser l’impact des engagements du Grenelle de l’Environnement sur l’évolution quantitative mais surtout qualitative des métiers relevant des dix filières suivantes : l’agriculture et les forêts, l’automobile, le bâtiment, les carburants et la chimie verte, la filière eau - assainissement - traitement des déchets - air (EADA), l’électromécanique-construction électrique et réseaux électriques, les énergies renouvelables, les métiers de la mer, le tourisme et les transports.

Le Conseil d’Orientation pour l’Emploi arrive aux conclusions suivantes :

- très peu de nouveaux métiers seront liés à la croissance verte : ils sont définis comme des métiers hautement qualifiés : métiers d’expertise liés aux nouvelles technologies mises en œuvre ou métiers portant sur l’organisation ou la coordination,
- dans la plupart des métiers existants, les compétences de base ne changeront pas fondamentalement sous réserve, dans certains cas, d’adapter les pratiques professionnelles,
- ce qui change véritablement, c’est que le développement durable doit devenir une « **toile de fond commune** » nécessitant de revoir l’organisation du travail.

Aujourd’hui, les créneaux qui recrutent concernent essentiellement le traitement de l’eau et celui des déchets suivis de la maîtrise des risques industriels. Les profils scientifiques et techniques y sont majoritaires⁽¹⁷⁾.

1.5.2- En Languedoc-Roussillon

Sur la période 2008/2010, les métiers du commerce ont concentré un peu plus de 18 % des offres collectées en région par Pôle Emploi. Les autres secteurs porteurs d’emploi : hôtellerie-restauration, services aux particuliers et aux collectivités, agriculture, bâtiment et travaux publics, santé/action sociale/culturelle et sportive reflètent les dominantes de l’économie régionale, sachant que la crise a particulièrement touché en Languedoc-Roussillon, le bâtiment et les travaux publics.

A côté de ces grands secteurs employeurs, d’autres activités se distinguent par un dynamisme remarquable : information/communication, arts, spectacles et activités récréatives, production et distribution d’eau notamment.

Il convient de rappeler que les très petites entreprises (- de 20 salariés) constituent la composante essentielle du tissu productif régional, où l’artisanat pèse de tout son poids. 55 351 entreprises de l’artisanat emploient 161 757 personnes (soit environ 35 % de l’emploi régional dans les activités marchandes) et génèrent 8,7 milliards de chiffre d’affaires, largement supérieur à la moyenne nationale. Une récente étude de l’OREF⁽¹⁸⁾ en collaboration avec le CEREQ et la Chambre Régionale des Métiers souligne qu’elles ont *activement participé au dynamisme du marché du travail, à la réorganisation du système productif et aux transferts considérables d’emplois que cette réorganisation exigeait*. Dans cette organisation, le rôle du dirigeant est bien évidemment central, celui de ses collaborateurs et salariés également, dans leur capacité d’écoute des besoins des clients et d’intégration des mutations technologiques, réglementaires, économiques ou sociales.

De son côté, la délégation régionale Languedoc-Roussillon du Centre National de la Fonction Publique Territoriale a réalisé, en 2009, une enquête qui fait état de

difficultés de recrutement dans des secteurs tels que la petite enfance, le technique (voirie, bâtiment), les finances publiques, le juridique (marchés publics, urbanisme), le social et le médico-social, le sport et l’animation et la sécurité. Quatre types de problématique ressortent : les métiers très spécialisés, les postes à responsabilité, les métiers à temps partiel ou en CDD, les métiers ayant la double exigence du diplôme et du concours.

En tout état de cause, quelle que soit la taille des entreprises, l’enjeu de **l’anticipation du changement** est majeur. Pour cela, il est important de mobiliser les outils pour alimenter la réflexion ressources humaines au sein des entreprises en intégrant la spécificité régionale liée au nombre important de TPE/PME. L’appui à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un atout majeur pour que ces entreprises puissent s’approprier une démarche organisée de gestion des ressources humaines. Les plus grandes entreprises, moins nombreuses mais très structurantes et souvent présentes à l’international, doivent également faire l’objet de la plus grande attention.

A l’horizon 2020, le Languedoc-Roussillon se situe au 9^{ème} rang des régions pour son « taux de retrait⁽¹⁹⁾ ».

Malgré l’apport massif des nouveaux arrivants en emploi, la population régionale est plus âgée qu’en moyenne nationale. Les données produites par l’OREF⁽²⁰⁾, apportent un premier éclairage sur les perspectives de renouvellement de la main d’œuvre : 38 métiers représentant un quart de l’emploi total sont plus fortement exposés au vieillissement.

L’essentiel de ces métiers exige des qualifications professionnelles élevées qui doivent être prises en compte dans l’évolution des dispositifs de formation.

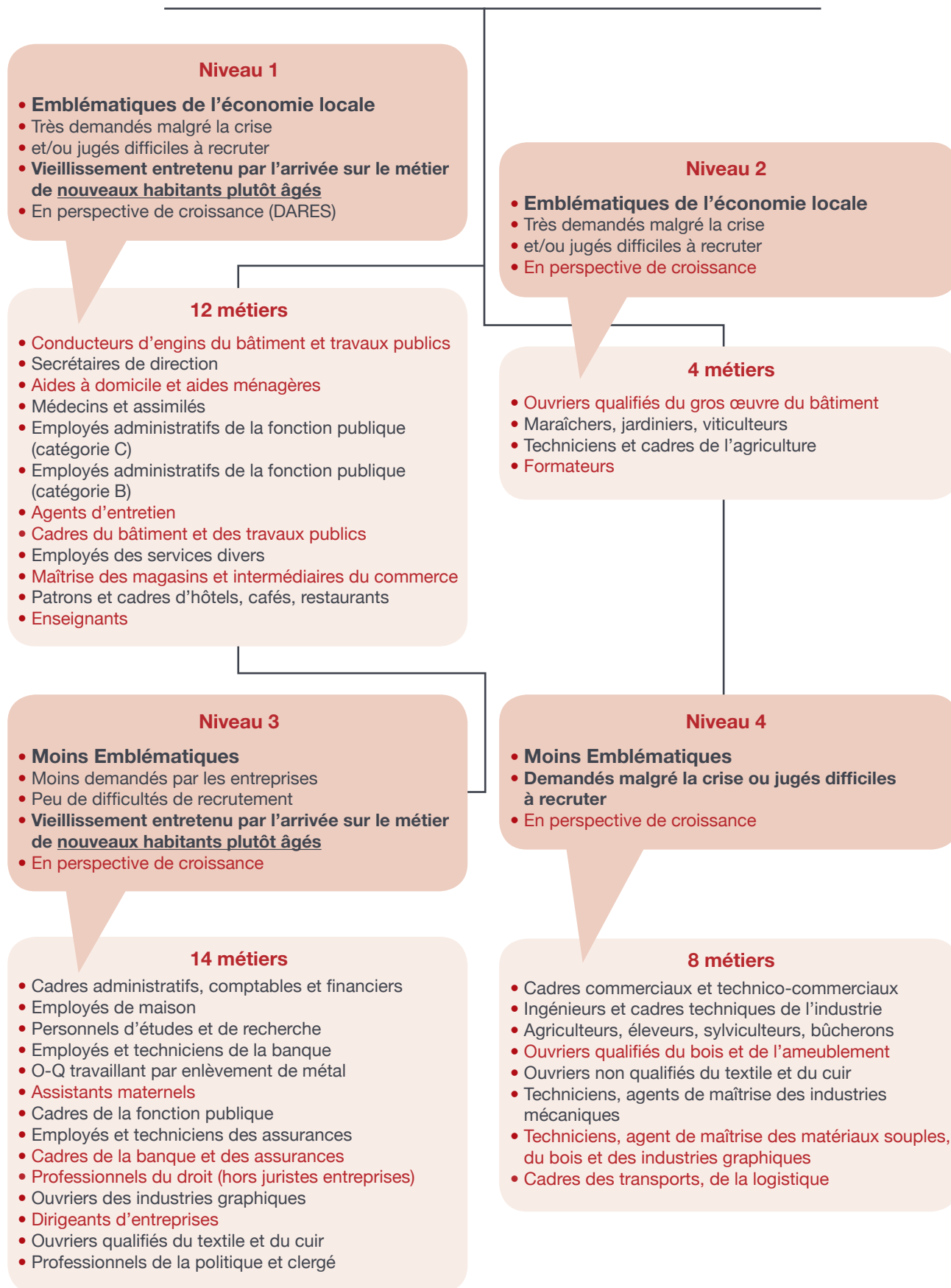
⁽¹⁷⁾ ONISEP : guide des métiers environnementaux

⁽¹⁸⁾ Enjeux N° 11 : TPE et emploi en Languedoc-Roussillon : un rôle majeur, des stratégies variées

⁽¹⁹⁾ Le taux de retrait est la part des actifs ayant un emploi en 2005 qui ne seront plus sur le marché du travail en 2020

⁽²⁰⁾ OREF : les métiers les plus exposés au vieillissement en Languedoc-Roussillon

38 métiers, 4 niveaux d'exposition au vieillissement
(220 506 actifs seniors soit 25 % de l'emploi)



1.6- Développement économique et besoins en qualification

Les travaux et études menés dans le cadre du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2007-2011 - Défis pour l'emploi, ont permis d'approfondir la réflexion emploi/formation sur les secteurs-clés de l'économie régionale : BTP, sanitaire et social, agro-alimentaire, hôtellerie-restauration et culture. Les résultats présentés ci-après font ressortir les évolutions et les besoins en qualification sur des métiers qui se situent au cœur de l'activité des entreprises concernées.

Hors agro-alimentaire, le secteur industriel, moins présent et très localisé, représente cependant environ 60 000 salariés et contribue largement à la valeur ajoutée de la région. Les secteurs les plus porteurs sont ceux de l'industrie chimique et pharmaceutique, des produits minéraux et des services informatiques dans le tertiaire.

S'agissant des métiers communs à plusieurs branches professionnelles, qualifiés de transverses, ils ont fait l'objet d'une étude spécifique de l'OREF⁽²¹⁾.

Des niches d'activité offrent également des perspectives nouvelles en région.

1.6.1- Eléments de synthèse sur les principaux secteurs du Languedoc-Roussillon

Secteur du Bâtiment et des travaux publics⁽²²⁾

Contexte régional

- 22 000 entreprises, 98 % des entreprises du bâtiment étant artisanales.
- 60 100 salariés en 2007 (57 766 en 2009).
- Chiffre d'affaires : 5,8 milliards d'euros.
- Secteur le plus touché par la crise : plus de 4 000 emplois détruits.
- Représentant 30 % des émissions de gaz à effet de serre d'origine énergétique.

Prospective inscrite dans le programme régional d'évolution de l'offre de formation professionnelle dans le secteur du BTP (ce programme est le fruit d'une large concertation avec la Commission Paritaire Emploi Formation BTP, les services de l'Etat et Pôle Emploi).

Les entreprises, quelles que soient leur taille et leur activité sont aujourd'hui confrontées à une évolution de leurs marchés liée :

- aux modifications techniques et réglementaires (réglementation sanitaire, thermique, acoustique, accessibilité aux personnes handicapées, construction durable...),
- aux transformations des conditions d'exécution des chantiers : interventions sur sites occupés, interdépendance entre les différents corps de métiers,
- aux changements de comportement des clients publics ou privés mieux informés, plus exigeants et en attente d'un interlocuteur unique qui puisse leur proposer des prestations dans le cadre d'une offre globale.

Les mutations en lien avec la rénovation énergétique vont concerner toutes les catégories de personnel. Cependant les évolutions induites par les objectifs du Grenelle de l'Environnement ne vont pas se traduire par l'apparition de nouveaux métiers mais vont nécessiter une adaptation des compétences actuelles.

Trois axes forts de développement sont identifiés :

- évolution de l'organisation de la production,
- développement de l'activité de maintenance des installations,
- renforcement de la fonction commerciale.

Un nouveau métier émerge cependant dans le domaine de la construction à ossature bois en plein essor.

Par ailleurs, l'obligation de performance énergétique conduit aujourd'hui à une nouvelle culture professionnelle axée sur la conformité du produit fini, la qualité de la prestation et la satisfaction du client. Il est donc important que l'acquisition des compétences repose sur un langage commun, partagé par l'ensemble des salariés et porté par les chefs d'entreprise.

Ces évolutions sont déclinées sur 15 métiers porteurs d'emploi dans le secteur. Par ailleurs, 5 axes de travail sont engagés :

- ajuster l'offre de formation professionnelle,
- développer la formation de formateurs au développement durable,
- renforcer l'attractivité de certains métiers,
- développer un module générique « Performance du bâti » et sensibiliser à la prévention/sécurité.

Une étude complémentaire de l'OREF estime à 10 000, les créations d'emplois attendues dans le secteur de la maîtrise de l'énergie dans le bâtiment à l'horizon 2015⁽²³⁾ dont 70 % concerneraient les métiers du second œuvre, davantage sollicités pour l'installation d'équipements énergétiques performants.

La Commission paritaire du Bâtiment et des Travaux Publics du Languedoc-Roussillon, très investie dans le domaine de l'emploi et de la formation, réaffirme sa volonté de jouer un rôle moteur sur cet enjeu qui nécessite une réflexion sur l'organisation des entreprises, la formation et les compétences des actifs.

⁽²¹⁾ OREF 2011 - Métiers transverses - Emploi et formation dans les fonctions logistique, Gestion-Administration et Commerce

⁽²²⁾ Source : Programme régional d'évolution de l'offre de formation professionnelle dans le secteur du BTP

⁽²³⁾ Source : OREF : Enjeux N° 10

Secteur sanitaire et social

Contexte régional

- Le deuxième secteur employeur après le commerce.
- Plus de 100 000 salariés.

Prospective inscrite dans le schéma des formations sanitaires et sociales

Les évolutions portent sur :

- la demande de soins et de services en lien avec de multiples facteurs : vieillissement de la population, morcellement des liens familiaux, déséquilibres de l'urbanisation, évolution des formes d'emploi, urgence sociale,

- de nouveaux modes d'intervention liés en particulier au maintien à domicile et à la dépendance,
- l'évolution des politiques publiques pour les métiers du travail social.

Par ailleurs, l'OREF prévoit que d'ici 2020, 47 896 personnes travaillant dans ce secteur devraient cesser leur activité.

Secteur de l'agroalimentaire⁽²⁴⁾

Contexte régional

- 6 900 établissements.
- 16 354 salariés soit 14 876 Equivalent Temps Plein.
- Chiffre d'affaires : 2,6 milliards d'euros.
- Secteur qui a le mieux résisté à la crise avec une baisse réduite de son activité de l'ordre de 2,4% en 2009, faisant suite à une forte croissance du chiffre d'affaires en 2008.
- Principale activité industrielle régionale avec une forte contribution au volume d'affaires total à l'export (10,1%), très supérieure au niveau national (4,7%).
- Emission des métiers (+ de 55 % de l'emploi salarié relève des industries alimentaires diverses).
- Saisonnalité fortement marquée.
- Le contrat de filière AGIR, négocié en 2009, entre les organisations professionnelles représentatives et la Région porte sur 2 axes de travail :
 - innovation et reconquête du client final - Objectif = adapter au mieux l'offre régionale aux attentes des consommateurs,
 - entreprise durable - Objectif = renforcer et pérenniser l'entreprise dans son environnement économique et social.

Prospective

Il est recommandé d'accompagner les exigences en terme de qualité et d'hygiène, d'élever le niveau de formation sur certains métiers de la production (tels que les conducteurs de ligne) et de poursuivre les formations sur les fonctions de maintenance, de responsable qualité et de commercialisation afin de porter les démarches à l'export des professionnels du secteur. Les professionnels font état de besoins en ouvriers qualifiés en production, chauffeurs livreurs alors que le nombre de candidats aux postes de technicien qualité se révèle désormais très supérieur aux besoins en région. L'intégration des enjeux du développement durable implique de développer la polycompétence des salariés et peut contribuer par ailleurs, à améliorer l'attractivité du secteur.

Secteur de l'hôtellerie/tourisme/restauration

Contexte régional

- Le tourisme représente 4,7 milliards de chiffre d'affaires, 10,4 % du PIB et 8 % de l'emploi régional avec près de 78 000 salariés⁽²⁵⁾.
- La région accueille chaque année 15 millions de touristes par an représentant 100 millions de nuitées. Bien que le littoral méditerranéen concentre 70 % des activités touristiques de la région, l'offre touristique en Languedoc-Roussillon est particulièrement diversifiée.
- Le secteur de l'hôtellerie/restauration, 5^{ème} employeur en région, est en forte croissance depuis plusieurs années avec 13 592 établissements (+ de 12 % depuis 2006), 35 340 salariés (+ de 13 % depuis 2005) et une part d'emplois non salariés (22,7 %) beaucoup plus importante que la moyenne régionale (15,3 %). Des emplois impactés par la saisonnalité (32 % des emplois 2007⁽²⁶⁾) et une forte mobilité sectorielle (25,3 % de sortants et 27,5 % d'entrants en 2007).
- Il représente 3,7 % du chiffre d'affaires régional et 5,7 % de contribution à la valeur ajoutée en 2007. En 2009, l'hôtellerie touristique occupe le 6^{ème} rang national pour le nombre d'arrivées et de nuitées.

- L'effet de la crise a été en partie amorti par la baisse de la TVA depuis le 1^{er} juillet 2009.
- Le vieillissement de la population active concerne essentiellement les exploitants indépendants.

Prospective

L'accroissement de la concurrence, les nouvelles attentes des touristes en terme de prestations de qualité et de séjours de plus courte durée conditionnent le développement du secteur. Les technologies de l'information et de la communication jouent désormais un rôle prégnant (accessibilité des destinations, réduction des coûts, visibilité de la concurrence). La clientèle étrangère représente 1/3 du tourisme régional, les principaux marchés étant l'Allemagne, le Royaume Uni et les Pays Bas. La structure de la clientèle touristique évolue vers le haut de gamme. Les compétences en voie de développement identifiées par la commission régionale paritaire formation de l'industrie hôtelière portent sur la commercialisation de la production, la communication, la relation clientèle et le management.

⁽²⁴⁾ Source : Phase diagnostic du Programme régional d'évolution de l'offre de formation professionnelle dans le secteur de l'agro-alimentaire

⁽²⁵⁾ Source : Pacte Régional - ⁽²⁶⁾ Source : Observatoire de l'Hôtellerie-Restauration : l'emploi saisonnier dans l'hôtellerie-restauration - Edition 2010

L'offre d'hébergement qui structure l'activité touristique est actuellement dominée par les résidences secondaires et dans l'hôtellerie traditionnelle plus de 50 % de la capacité est positionnée en hôtels 2*. Les principaux enjeux sont de développer un hébergement de qualité et de faire monter en gamme les établissements. Plus globalement, le tourisme dans toutes ses composantes (tourisme de nature, tourisme culturel, tourisme d'affaires,

thermalisme, plaisance...) est confronté à une rénovation en profondeur de ses infrastructures, de ses méthodes de management et de son approche des marchés. Le challenge de la stratégie touristique régionale 2010-2014 - Repenser le tourisme en Languedoc-Roussillon est de faire évoluer l'image Sud de France afin d'améliorer l'attractivité de la destination.

Secteur de la culture

Contexte régional

- Ces deux dernières années, le Languedoc-Roussillon a oscillé entre la cinquième et la quatrième place en terme d'employeurs et salariés du spectacle. Sa situation reste stable.
- En 2010⁽²⁷⁾, 8 352 établissements ont déclaré l'embauche d'artistes ou de techniciens intermittents du spectacle : 1 152 sont des entreprises « professionnelles du spectacle (127 relèvent de l'audiovisuel/cinéma et 1 025 du spectacle vivant), 7 200 sont issus d'autres activités « organisateurs non professionnels ». Si le total des employeurs professionnels du spectacle continue à augmenter, les « non professionnels » sont eux en diminution.
- 13 952 artistes, techniciens ou administratifs résidant dans toute la France ont été embauchés en Languedoc-Roussillon dans la branche du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel soit : 10 820 en CCD d'Usage ou CDD de moins de 18 mois et 3 132 en CDI ou CDD de plus de 18 mois.

Prospective

L'enjeu pour le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel est de faire reconnaître la formation comme faisant partie intégrante de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours des salariés. Les récents accords signés en région⁽²⁸⁾, sous l'égide du comité régional des professions du spectacle (COREPS), permettent d'apporter des réponses en terme de professionnalisation des très petites entreprises, de formation des « employeurs occasionnels » aux obligations légales, de mutualisation des emplois et des compétences et d'adaptation de l'offre de formation aux besoins très particuliers de ce secteur. Par ailleurs la perspective de la signature d'un contrat de filière AGIR dans le secteur du livre devrait accélérer la professionnalisation des acteurs de la chaîne du livre.

Métiers transverses

Contexte régional

- Ces métiers, fortement féminisés, recouvrent les fonctions logistique, gestion/administration et commerciale qui totalisent près de 276 000 salariés soit plus de 30 % des emplois régionaux (intégrant la fonction publique) en très forte progression (+ 27 % contre 19 % au niveau national) depuis 1999.
- Les conditions d'emploi sont stables.

Prospective

Les facteurs généraux d'évolution identifiés par la DARES sont :

- pour la fonction logistique : le développement des échanges et du commerce, les exigences de réactivité et de traçabilité, la réduction de la taille des lots et des trajets, l'automatisation des opérations de manipulations. En Languedoc-Roussillon, l'accès et les promotions internes sont favorisées pour les personnes titulaires d'un diplôme de niveau IV.
- pour la fonction gestion/administration : l'informatisation et la diminution des emplois d'exécution, la complexification des organisations, le développement des fonctions d'expertise, la qualité du contact clientèle et gestion de l'information. En Languedoc-Roussillon, l'accès et les promotions internes sont favorisées pour les personnes titulaires d'un diplôme de niveau III.

- pour la fonction commerciale : l'accroissement de la concurrence entre firmes, le développement de la grande distribution, l'automatisation des caisses et le développement de services au passage en caisse, le développement du commerce électronique et de la prospection par téléphone. En Languedoc-Roussillon, l'accès et les promotions internes sont favorisées sur des postes d'employés pour les personnes titulaires d'un diplôme de niveau IV et sur des postes d'encadrement pour les titulaires d'un diplôme de niveau III et plus.

Au niveau régional, la plate-forme St Charles de Perpignan (900 hectares, 560 entreprises et 8 600 emplois directs, 3,6 milliards de chiffre d'affaire), l'un des premiers centres logistiques européens pour les fruits et légumes, a fait l'objet d'une étude prospective, préalable à l'élaboration d'une véritable stratégie de ressources humaines. 80 % des emplois sont de niveau Bac et plus (à l'exception des chauffeurs et des personnels d'entrepôt).

⁽²⁷⁾ Source : Légi Spectacle Observation-Emploi

⁽²⁸⁾ Accord cadre régional emploi formation signé en janvier 2009 entre la Région, la DRAC, l'AFDAS, les Commissions paritaires emploi/formation du spectacle vivant et de l'audiovisuel et les partenaires sociaux.

Accord cadre pluriannuel d'actions de développement de l'emploi et des compétences signé en septembre 2010 entre la DRAC, la DIRECCTE, l'AFDAS, les Commissions paritaires emploi/formation du spectacle vivant et de l'audiovisuel et les partenaires sociaux

Secteur de l'agriculture

Contexte régional

- 35 000 exploitations qui emploient au total plus de 50 000 personnes (actifs familiaux, chefs d'exploitation, co-exploitants, salariés et saisonniers) soit 6 % de l'emploi régional, deux points de plus qu'au niveau national.
- L'agriculture est un secteur économique majeur en région : le Languedoc-Roussillon est la première région viticole du monde (la production viticole représente le tiers de la production nationale), la deuxième région de France dans le domaine de l'agriculture biologique, la première pour la production de vins biologiques et parmi les toutes premières pour les fruits et légumes, les productions ovines et caprines.

Prospective

Ce secteur qui s'est mobilisé pour améliorer la qualité de ses produits, avec l'appui des pouvoirs publics, doit aujourd'hui faire face à une concurrence mondiale. La création par la Région de la marque « Sud de France » a contribué à promouvoir les produits et à favoriser leur exportation. Par ailleurs, l'engagement des exploitants en faveur d'une agriculture respectueuse de son environnement leur permet d'occuper la première place en France pour la production de vins biologiques et en matière d'agriculture raisonnée. L'enjeu consiste à organiser la commercialisation des produits en favorisant les circuits courts. Cependant les campagnes successives d'arrachage de vignes entraînent une baisse de la production qui risque de s'aggraver lorsque certains producteurs cessent d'entretenir les sols.

Secteur des transports

Contexte régional

- En région, le secteur des transports est très lié à l'économie locale mais les projets de la Région pour notamment optimiser la complémentarité entre les différents modes de transports, développer les ports régionaux de Sète et de Port-la-Nouvelle, améliorer la desserte ferroviaire devraient accroître son importance.
- 1 498 établissements.
- 18 877 salariés : des effectifs toujours en hausse dans la région alors qu'ils sont quasiment stables au niveau national : si le transport routier de marchandises est le secteur le plus représenté tant au niveau national qu'au niveau régional, le poids des établissements du transport routier de voyageurs et du transport sanitaire est plus marqué en région, en lien avec la progression démographique. Un salarié sur quatre devra être remplacé d'ici 10 ans pour cause de départ lié à l'âge.

Prospective

Le contrat de filière AGIR signé par la Région avec l'association des professionnels Translog Sud de France vise à développer quatre types d'actions :

- une offre groupée de qualité,
- les activités liées à la façade maritime,
- la promotion de la filière,
- la mise en place d'outils de développement.

Enjeu du Plan Climat : les transports sont responsables de 58 % des émissions de gaz à effet de serre d'origine énergétique. Le Plan Climat prévoit de rééquilibrer les modes de transport en promouvant les modes alternatifs à la route. Les représentants du secteur préconisent une mise à niveau du personnel sur les questions environnementales avec la mise en place de l'éco-conduite et de la sensibilisation au développement durable.

Les enjeux exprimés par la branche⁽²⁹⁾ portent sur le développement de formations qualifiantes aux métiers de la conduite, l'accompagnement de l'implantation des plateformes régionales logistiques, le soutien de la réorganisation des transports sanitaires, la montée en compétence des salariés sur les nouvelles technologies et le développement durable.

Secteur de l'automobile

Contexte régional

- 4 901 établissements et 16 882 salariés en 2008.

Prospective - Données nationales

DARES - les métiers en 2015 : le marché de l'automobile est essentiellement un marché de renouvellement ce qui explique que l'emploi soit globalement en baisse. Toutefois la réparation étant un marché de proximité, l'emploi devrait se maintenir ; on constate cependant que les réparations disparaissent au profit de l'échange des pièces et que les compétences en mécanique pure deviennent plus limitées. La construction automobile est très sensible à la conjoncture (notamment la stabilité ou la croissance du prix du pétrole) et en cas de retournement du marché, l'emploi diminue rapidement d'une part chez les sous-traitants, d'autre part dans l'intérim. Les métiers évoluent en lien avec l'exigence des entreprises de disposer de salariés combinant compétences en mécanique et électronique.

Observatoire de l'ANFA - Approche prospective des besoins en recrutement dans le commerce et la réparation automobile à l'horizon 2015 : l'observatoire définit 2 scénarii :

- scénario « Electro » s'appuyant sur une conjoncture économique favorable et une consommation soutenue des ménages,
- scénario « Carrosse » s'appuyant à l'inverse sur une conjoncture économique plutôt médiocre limitant les capacités de consommation des ménages.

Une étude/diagnostic emploi de la filière automobile en Languedoc-Roussillon vient d'être lancée, à l'initiative de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), pour mieux identifier les problématiques régionales.

Il convient par ailleurs de répondre aux besoins de secteurs émergents en développement sur le territoire.

⁽²⁹⁾ Source : contribution de la COPIRE

1.6.2- Des activités en développement

Les résultats obtenus par les contrats de filière Agroalimentaire et Logistique et Transport ont conduit la Région à étendre cette stratégie à d'autres filières et à intensifier les investissements publics.

En 2009, la Région a lancé « AGIR en LR » Accompagnement global et Investissement Régional qui concerne aujourd'hui 4 autres secteurs économiques :

- **les équipementiers et fournisseurs vitivinicoles** pour lesquels l'innovation est un axe majeur de compétitivité,
- **la filière eau** dont le tissu industriel regroupe environ 350 entreprises et 7 000 emplois directs : à noter que les métiers des filières eau - assainissement - déchets sont mal connus et mal perçus par les jeunes populations,
- **les Technologies de l'information et de la Communication** : malgré une baisse du chiffre d'affaires de 2 % en 2009, ce secteur enregistre une légère hausse des effectifs,
- **la filière bois** : 1 300 entreprises, 11 800 emplois dont 9 000 salariés. La forêt qui couvre 1 000 000 ha progresse de 2 % par an.

Secteur de l'économie sociale et solidaire

Contexte régional

- 8 633 structures en région : 8 014 associations, 551 coopératives, 65 mutuelles et 3 fondations soit 10,5 % des entreprises et 96 000 emplois⁽³⁰⁾.

Prospective

Les objectifs stratégiques sont de renforcer les capacités de création, de développement et d'innovation des entreprises pour favoriser la création d'emplois à forte utilité sociale, non délocalisables et de soutenir les têtes de réseaux pour consolider la structuration de ce secteur.

Secteur de la propreté⁽³¹⁾

Contexte régional

- 551 entreprises dont 76 % concentrées sur les départements du Gard et de l'Hérault.
- 11 629 salariés.
- 85 % de CDI et 76 % de temps partiel.

Prospective

Deux types d'activités sont distinguées :

- la propreté classique qui constitue le métier de base et concerne les secteurs du tertiaire, de l'industrie et des sites de production, de la distribution,
- la propreté spécialisée qui intègre des innovations de processus et de procédés notamment dans le domaine de la santé, les locaux et le matériel de transports en commun, l'hôtellerie, la restauration, le nucléaire.

L'externalisation du nettoyage progresse et les entreprises de propreté créent de manière continue des emplois stables et non délocalisés.

Les professionnels souhaitent disposer de données économiques à l'échelle des bassins d'emploi, renforcer l'attractivité du secteur auprès des différents publics, développer les partenariats avec l'Education nationale, assurer la montée en compétences et la fidélisation des nouveaux entrants afin de répondre aux exigences clients en termes de qualité de prestation et de traçabilité et intégrer le développement des compétences et l'amélioration des conditions de travail comme un axe majeur d'un modèle économique durable.

⁽³⁰⁾ Source : Observatoire régional de l'économie sociale et solidaire

⁽³¹⁾ Source : contribution de la COPIRE au CPRDFP



2

2- Les réponses de l'appareil de formation

Dans un contexte d'accélération des mutations économiques, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles est un outil majeur pour adapter l'offre de formation et les pratiques pédagogiques : la formation professionnelle doit permettre à chacun de concrétiser ses projets, d'accéder à un emploi ou de se maintenir dans celui-ci en s'adaptant régulièrement aux évolutions des métiers. Pour ce faire, il faut au préalable que le service rendu par les structures d'accueil, d'information et d'orientation puisse répondre aux attentes de publics très hétérogènes.

2.1- Le Languedoc-Roussillon engagé vers une organisation territoriale de l'accueil, de l'information et de l'orientation (AIO)

Le Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles - Défis pour l'emploi, applicable jusqu'en 2011, pointait la méconnaissance réciproque des différents acteurs intervenant sur le champ d'accueil, de l'information et de l'orientation, de leurs missions et de leurs outils. C'est pourquoi il préconisait l'élaboration d'une charte régionale et la structuration de l'offre de services dans les territoires, identifiant un référent au niveau local.

Ce travail qui associe l'Etat, la Région, Pôle Emploi et les missions locales est engagé depuis 2010⁽³²⁾. Il s'inscrit dans le cadre de la loi du 24 novembre 2009 qui crée un droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en matière d'orientation professionnelle au titre du droit à l'éducation garanti à chacun : le service public de l'orientation tout au long de la vie, organisé pour garantir à toute personne l'accès à une information gratuite, complète et objective, va se mettre en place sous la conduite du délégué interministériel tout en restant sous l'autorité des ministres concernés.

Les nombreuses structures du territoire régional s'inscrivent dans des logiques institutionnelles diverses. Cette juxtaposition de compétences rend peu lisible l'offre de services tant pour les usagers que pour les professionnels eux-mêmes et nuit à la construction de véritables parcours professionnels.

Par ailleurs, les responsables des principaux dispositifs de formation constatent de nouveaux comportements des publics⁽³³⁾ par rapport à la formation, souvent utilisée de manière opportuniste, sans cohérence de parcours. Cette évolution socioculturelle qui interroge les réseaux d'accueil, d'information et d'orientation rend complexe le pilotage de la formation professionnelle.

L'enjeu pour le CPRDFP est d'utiliser les fonctions d'accueil, d'information et d'orientation comme leviers d'action territoriale afin de pouvoir répondre aux besoins des usagers et des différents acteurs économiques opérant sur les territoires.

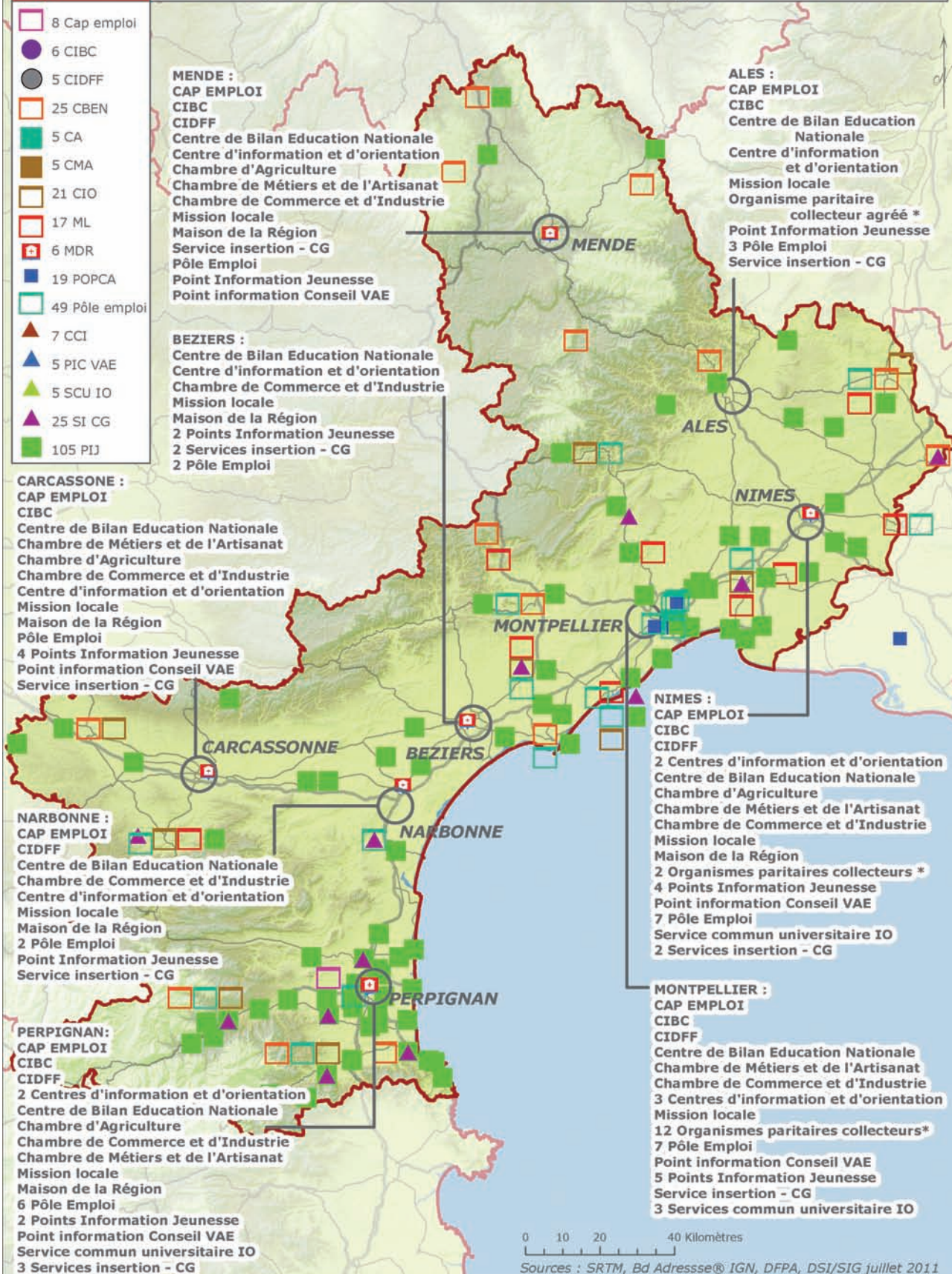
2.1.1- Plus de 300 structures d'accueil, d'information et d'orientation en Languedoc-Roussillon

Le recensement des structures d'accueil, d'information et d'orientation en Languedoc-Roussillon permet d'identifier plus de 300 structures dont la diversité et la spécificité sont particulièrement marquées au niveau des sources de financements, de leur couverture territoriale et des modalités de mesure d'activité.

⁽³²⁾ Mission régionale de structuration de l'AIO en Languedoc-Roussillon

⁽³³⁾ Concerne les lycéens, les apprentis aussi bien que les stagiaires de la formation continue

Le réseau des principales structures AIO et des points info conseil VAE en Languedoc-Roussillon



NB : Pour la lisibilité de la carte, seules les principales communes sont détaillées.

La nouvelle enquête menée en 2010/2011 auprès des structures⁽³⁴⁾ confirme les résultats de l'étude du cabinet Amnyos réalisée en 2006 : l'organisation de ces structures présente de fortes disparités selon les territoires en lien avec leurs spécificités géographiques (territoires ruraux, zones urbaines et littoral) et démographiques (populations plus ou moins mobiles, solde migratoire faible ou élevé...).

Tous les publics n'ont pas accès à l'offre de services. Ainsi les lieux d'accueil pour les salariés ne sont pas encore clairement identifiés et sont souvent déficitaires dans les zones excentrées ou rurales.

Les missions d'accueil, d'information et d'orientation sont généralement confiées à des conseillers qualifiés ; l'organisation de permanences juridiques et le développement de partenariats avec des partenaires santé ou logement montrent la nécessité d'appréhender l'ensemble des problématiques rencontrées dans le parcours (mobilité, logement, gardes d'enfant...).

Les structures enquêtées font souvent état d'un déficit de ressources documentaires sur la validation des acquis de l'expérience, l'offre d'emplois, la législation du travail ainsi que sur les métiers et l'environnement socio-économique au niveau local et régional : il est donc également important de se rapprocher du monde de l'entreprise et des différents acteurs économiques.

Pour développer l'accès à l'information, deux numéros verts ont été mis en place : l'un (0 800 00 70 70) dédié aux demandeurs d'emploi et l'autre (0800 00 74 74) aux salariés (ce dernier outil a été renforcé dans le cadre des mesures anti-crise prises conjointement par l'État, la Région et les partenaires sociaux ; il apparaît toutefois qu'il ne répond pas aux attentes des très petites entreprises pour qui la réponse doit être une réponse de proximité qui passe par les organisations professionnelles). Le nombre d'appels mensuels ne cesse toutefois d'augmenter. Plus récemment, un troisième numéro vert commun à tous les PIC VAE s'est également mis en place : 00 800 00 73 73.

2.1.2- Une charte régionale pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Sans attendre la labellisation prévue par les textes, le partenariat des acteurs en Languedoc-Roussillon se concrétise aujourd'hui par la rédaction d'une charte régionale de l'accueil, de l'information et de l'orientation. Cette charte a pour objectifs de rendre plus lisible l'offre de services et de renforcer la cohérence et la complémentarité des dispositifs existants, l'égalité d'accès sur les territoires pour tous les publics ainsi que l'articulation avec l'environnement socio-économique.

Elle définit les notions d'accueil, d'information et d'orientation ainsi que l'offre de services attendue sachant que toutes les structures ne doivent pas nécessairement rendre tous les services pour tous les publics. Elle prend également en compte les problématiques annexes (mobilité, garde d'enfants...).

Les actions prioritaires visent à mettre en place des actions spécifiques d'animation, de professionnalisation et d'échange d'informations entre les acteurs, recenser les ressources existantes, développer de nouvelles ressources communes et constituer des outils de travail partagés.

Cette charte sera prochainement signée, pour une durée de 3 ans, par la Région, le Préfet, le Recteur, le Directeur Régional de Pôle emploi et le Président de l'Association Régionale des Missions locales. Dans un deuxième temps, d'autres réseaux pourront y adhérer.

⁽³⁴⁾ 86 structures ont répondu à l'enquête dont Pôle emploi représentant 59 agences qui a apporté une réponse régionale

L'actualisation par l'OREF des portraits territoriaux⁽³⁵⁾ produits pour le précédent PRDFP apporte un éclairage utile aux acteurs de l'AIO et aux financeurs de la formation sur le profil des différents publics dans les bassins d'emploi.

La zone métropole Bassin d'emploi de MONTPELLIER

Le degré d'exigence de l'économie de cette zone en termes de savoir-faire professionnels de haut niveau, l'accueil de nouveaux résidents professionnellement expérimentés et la fréquence des profils généralistes mettent en exergue les besoins en professionnalisation, des jeunes comme des adultes, de niveau supérieur (III et plus).

Les zones littorales à vocations de tourisme et d'échange Bassins d'emploi de BEZIERS-SAINT PONS, SETE, NARBONNE et PERPIGNAN

L'accès au niveau IV devient un enjeu d'insertion professionnelle très fort sur ces zones. L'espace en qualifications accessibles avec un premier niveau de formation se réduit et la compétition générée par les nouveaux habitants, mieux formés que les populations résidentes, placent le niveau IV de formation comme le niveau charnière pour l'accès à l'emploi. Parallèlement, les difficultés sociales à l'origine de nombreuses sorties du système scolaire sans qualifications produisent toujours leurs effets et génèrent des besoins importants en termes d'accès à un premier niveau de qualification et/ou à des actions de « remobilisation » professionnelle.

Les zones rurales à vocations touristique et agricole Bassins d'emploi de PRADES, CERET et département de la LOZERE

Sur ces zones rurales, de faible densité et à forte saisonnalité, l'enjeu est de parvenir à s'inscrire durablement dans l'emploi. Cela nécessite souvent l'exercice de deux métiers au cours de l'année. Mais l'accès à cette pluriactivité qualifiée n'est pas toujours à la portée de jeunes dont le profil de formation est élevé mais généraliste. La capacité à créer ou reprendre une entreprise constitue aussi un mode d'accès à l'emploi encore très développé dans ces zones.

Les zones rurales à vocations agricole et industrielle Bassins d'emploi de CARCASSONNE, LIMOUX, GANGES-LE VIGAN et LODEVE

Longtemps marqués par la reconversion industrielle, ces bassins d'emploi connaissent aujourd'hui une transformation sociale importante, incarnée par l'installation de nouveaux habitants au niveau socioculturel plutôt élevé. Cela avive la compétition pour l'accès à l'emploi qui est également contraint par la modestie des créations d'emploi. Aussi, compte tenu des processus de diversification économique à l'œuvre sur ces zones, il semble que les besoins de spécialisation ou de réorientation professionnelle de nombreux actifs, jeunes ou adultes, soient très importants, notamment au niveau intermédiaire (niveaux V et IV).

Les zones à vocation industrielle Bassins d'emploi de NIMES, ALES-LA GRAND COMBE, BAGNOLS SUR CEZE

L'économie de ces zones, très orientée sur des activités industrielles à qualifications de niveaux IV ou III, connaît des mutations du marché du travail marqué par le chômage de longue durée. Il affecte plus particulièrement les jeunes de bas niveau de formation (V ou moins), et d'autres à profil plus généraliste. Aussi, à côté des enjeux d'élévation du niveau de qualification des jeunes actifs ou futurs actifs, subsistent également des besoins importants en termes de « remobilisation » sociale et de réorientation professionnelle.

⁽³⁵⁾ Diffusés sur le site de l'OREF : <http://www.oref-lr.org>

2.2- Un fort investissement des financeurs pour développer l'offre de formation professionnelle régionale

Entre 2007 et 2008, le Languedoc-Roussillon se distingue par la plus forte progression des dépenses de formation (tous financeurs confondus) : 15,7 % pour 6 % pour la moyenne des régions⁽³⁶⁾. Selon la même source, les dépenses de formation professionnelle représentent 1,6 % du PIB régional (mis à part l'Île de France, les écarts entre les régions sont faibles).

Pour l'année 2008, les dépenses de la formation professionnelle (initiale et continue) en région, sont réparties selon le tableau ci-après.

Répartition des dépenses de la formation professionnelle en Languedoc-Roussillon - Année 2008

Les dépenses concernées sont :

- les dépenses directes (coûts de production de la formation, de l'orientation et de la VAE),
- indirectes (restauration, transport, hébergement et accompagnement des personnes formées),
- induites (rémunération des stagiaires, exonérations de charges, aides et primes diverses, bourses).

Ne sont pas intégrés les salaires des apprentis, les dépenses directes des entreprises pour la formation de leurs salariés, les formations des Universités, les dépenses d'insertion par l'économique.

ETAT	REGION	PARTENAIRES SOCIAUX	TOTAL
Ministères de l'Education Nationale, de l'emploi, de l'agriculture, ANPE, AFPA volet Etat	Formation initiale sous statut scolaire enseignement supérieur, formation professionnelle et apprentissage	OPCA, UNEDIC, AGEFIPH	
475 136 507 €	305 503 049 €	190 370 173 €	971 009 729 €
Concernent principalement les dépenses des enseignants en formation initiale	Concernent principalement l'entretien et le fonctionnement des lycées, des CFA et le coût pédagogique de formation	Concernent principalement les contrats et périodes de professionnalisation et les congés individuels de formation	

Globalement, le niveau de formation de la population régionale progresse et même si la part des niveaux Vbis et VI demeure plus élevée qu'en France, les niveaux IV et plus rejoint désormais les standards régionaux. L'Académie, en retard depuis des années pour le pourcentage de bacheliers dans une génération, est désormais proche du taux national. La Région est aussi caractérisée par une université particulièrement développée et inscrite dans son histoire offrant un potentiel de ressources souvent de très haut niveau.

2.2.1- Meilleure lisibilité de l'offre de formation en Languedoc-Roussillon

La cartographie de la formation professionnelle en région, SESAME Carto, qui s'appuie sur une base de données traitée par le Centre d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation (CARIF), apporte aujourd'hui une meilleure lisibilité de l'offre de formation du Languedoc-Roussillon pour les financeurs, même si elle est encore incomplète⁽³⁷⁾.

Cet outil qui permet de croiser pour chaque formation le secteur d'activités, le niveau de formation et le bassin d'emploi doit être mobilisé lors de la réflexion ressources humaines à conduire avec les branches professionnelles et les entreprises.

⁽³⁶⁾ Source : CNFPTLV : tableau de bord des PRDF

⁽³⁷⁾ Fournisseurs de données : Rectorat et DRAAF pour la formation initiale sous statut scolaire (enseignement technologique et professionnel), Région pour l'apprentissage, les formations sanitaires et sociales et les principaux programmes destinés aux demandeurs d'emploi, l'AFPA (hors programmes régionaux)

	Formation sous statut scolaire		Apprentissage		Formation pour demandeurs d'emploi		Publics mixtes		Total	
Agriculture	3078	5,63 %	923	6,14 %	1164	6,81 %	0	0,00 %	5165	5,57 %
Agro-Alimentaire	858	1,57 %	135	0,90 %	235	1,37 %	0	0,00 %	1228	1,32 %
Artisanat	2342	4,29 %	2061	13,72 %	231	1,35 %	0	0,00 %	4634	5,00 %
Assurance-Banque-Immobilier	349	0,64 %	213	1,42 %	71	0,42 %	0	0,00 %	633	0,68 %
Auto - Mécanique	1744	3,19 %	1279	8,51 %	419	2,45 %	0	0,00 %	3442	3,71 %
Commerce Distribution	5622	10,29 %	1783	11,87 %	1007	5,89 %	0	0,00 %	8412	9,07 %
Construction BTP	5642	10,32 %	4468	29,74 %	2462	14,40 %	0	0,00 %	12572	13,55 %
Culture et communication	3253	5,95 %	19	0,13 %	186	1,09 %	0	0,00 %	3458	3,73 %
Divers	1927	3,53 %	97	0,65 %	3586	20,98 %	0	0,00 %	5610	6,05 %
Environnement	541	0,99 %	116	0,77 %	219	1,28 %	0	0,00 %	876	0,94 %
Hotel-Tourisme-Restauration	2816	5,15 %	1543	10,27 %	1101	6,44 %	0	0,00 %	5460	5,89 %
Industrie	6302	11,53 %	635	4,23 %	624	3,65 %	0	0,00 %	7561	8,15 %
Informatique	941	1,72 %	227	1,51 %	338	1,98 %	0	0,00 %	1506	1,62 %
Pêche-Conchyli-Aquaculture	78	0,14 %	6	0,04 %	85	0,50 %	0	0,00 %	169	0,18 %
Sanitaire-Social-Aide à la personne	7385	13,51 %	928	6,18 %	1118	6,54 %	5992	100 %	15423	16,63 %
Services + Gestion-Comptabilité	11280	20,64 %	244	1,62 %	2395	14,01 %	0	0,00 %	13919	15,00 %
Sport-Animation	1	0,00 %	59	0,39 %	541	3,17 %	0	0,00 %	601	0,65 %
Transport-Logistique	495	0,91 %	289	1,92 %	1311	7,67 %	0	0,00 %	2095	2,26 %
	54654	100 %	15025	100 %	17093	100 %	5992	100 %	92764	100 %

Source : base de données CARIF

Le secteur Artisanat regroupe les activités alimentation, services, production et artisanat d'art ; les activités du bâtiment et de la réparation automobile notamment étant traitées par ailleurs. Globalement il représente près de 17 000 effectifs.

La colonne publics mixtes correspond aux formations pour lesquelles la distinction formation initiale et formation continue n'était pas possible en 2008.

Les formations relèvent principalement des secteurs : sanitaire/social/aide à la personne, services/gestion/comptabilité, bâtiment et travaux publics, commerce/distribution et industrie en lien avec les caractéristiques de l'économie régionale.

Le rapprochement de Base Carto avec les données complémentaires de Pôle emploi et de la DIRECCTE⁽³⁸⁾, qui ne sont pas encore intégrées dans la base régionale, permet de recenser en 2009⁽³⁹⁾ 98 666 personnes formées en Languedoc-Roussillon sachant que les données relatives aux salariés ne concernent que les contrats de professionnalisation.

Pour ce qui concerne les formations conventionnées par Pôle emploi (hors VAE et protocoles AFPA), les secteurs les plus représentés sont la santé (39 %), le transport (14 %), et le bâtiment gros œuvre (7,5 %) alors que pour les contrats de professionnalisation, ce sont le commerce et la vente (33,5 %), l'accueil, hôtellerie, tourisme (6,6 %) et la comptabilité/gestion (6,5 %)

⁽³⁸⁾ L'alternance en Languedoc-Roussillon - Contrats de professionnalisation 2008 et 2009

⁽³⁹⁾ 2009 : année de référence prenant en compte les effectifs réels dans chaque dispositif

2.2.2- Augmentation des effectifs et élévation du niveau de qualification

Le Languedoc-Roussillon a désormais rattrapé son retard en matière d'offre de formation professionnelle, plus particulièrement en formation initiale (sous statut scolaire⁽⁴⁰⁾ et apprentissage), grâce à une progression remarquable des effectifs conjuguée à une politique d'élévation du niveau de qualification, et dans les dispositifs régionaux destinés aux demandeurs d'emploi.

La Cour des Comptes, dans son rapport sur la formation professionnelle tout au long de la vie, observe cependant que l'accès à un cursus de formation professionnelle initiale est fortement corrélé en France avec l'origine sociale des élèves. 43 % des apprentis et 35 % des élèves des lycées professionnels sont des enfants d'ouvriers alors que ces derniers ne représentent que 25 % de l'ensemble des élèves du second degré. Par ailleurs les personnes peu formées ou mal qualifiées sont celles qui bénéficient le moins d'actions de formation.

Les effectifs - Chiffres clés

FORMATION INITIALE - Rentrée 2010

	Formation initiale sous statut scolaire Education Nationale	Formation initiale sous statut scolaire Enseignement agricole*	Apprentissage
Lycées (publics et privés sous contrat)	75 lycées pour 54 778 élèves dont 49 publics pour 45 182 élèves		
Lycées professionnels (publics et privés sous contrat)	34 lycées professionnels pour 29 476 élèves dont 27 publics pour 22 240 élèves	11 lycées pour 3 085 élèves 23 établissements privés sous contrat (Ministère de l'agriculture) pour 5 010 élèves	
Etablissements privés hors contrat	53 établissements privés hors contrat		
CFA et sections d'apprentissage			43 CFA dont 7 CFAA agricoles 20 sections d'apprentissage dont 3 sections d'apprentissage agricole pour un total de 15 560 apprentis

*Les effectifs de l'enseignement agricole relèvent majoritairement d'établissements privés

Depuis 2007, la Région a créé 5 lycées professionnels et 10 Centres de Formation d'Apprentis augmentant de manière significative les capacités d'accueil en Languedoc-Roussillon. Le développement de la formation par la voie de l'apprentissage constitue un axe fort de la politique menée par la Région. Par ailleurs sa politique ambitieuse d'équipement et d'investissement tant pour ce qui concerne les lycées dans le cadre du plan pluriannuel d'investissement que pour les centres de formation d'apprentis permet aux publics de disposer de conditions d'enseignement reconnues par tous et favorisant la réussite scolaire.

Évolution des effectifs (de première année) en formation professionnelle initiale sous statut scolaire - Éducation Nationale							
	Effectif niveau V	Évolution depuis 2006	Effectif niveau IV	Évolution depuis 2006	Effectif niveau III	Évolution depuis 2006	Total tous niveaux
Transformations	326	+103,8 %	329	+105,6 %	112	+43,6 %	767
Génie civil, construction, bois	324	+9,8 %	537	+184,1 %	135	-4,9 %	996
Matériaux souples	90	+12,5 %	207	+223,4 %	55	+14,6 %	352
Mécanique, électricité, électronique	267	+52,6 %	1 777	+180,7 %	333	+3,4 %	2 377
Autres spécialités de la production	20	-	90	+20,0 %	365	+9,9 %	475
Total spécialités de la production	1 027	+44,6 %	2 940	+162,3 %	1 000	+8,5 %	4 967
Échanges et gestion	347	+66,0 %	2 146	+182,4 %	1 170	+2,8 %	3 663
Communication et information	68	-37,6 %	224	-40,6 %	489	+7,0 %	781
Services aux personnes	338	-9,6 %	497	+38,1 %	429	+27,7 %	1 264
services à la collectivité	67	+131,0 %	89	+287,0 %	-	-	156
Total spécialités des services	820	+13,7 %	2 956	+94,5 %	2 088	+8,1 %	5 864
TOTAL	1 847	+29,1 %	5 896	+123,2 %	3 088	+8,2 %	10 831

⁽⁴⁰⁾ Rectorat : L'orientation vers la voie professionnelle (CAP et bac pro) se situe désormais à un niveau supérieur au taux national (27 % contre 25,8 %).

Evolution des effectifs en formation professionnelle initiale sous statut scolaire - Enseignement agricole
(en progression de 1,71 % sur 5 ans)

Secteur professionnel	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011
Activités Hippiques	85	118	142	117	104
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	1124	1157	1143	1225	1187
Commercialisation	438	391	352	384	369
Elevage et soins aux animaux	82	121	136	154	163
Equipements pour l'agriculture	106	108	101	71	64
Production	1092	1050	933	1029	1081
Services	2114	2202	2272	2253	2145
Transformation	210	213	229	244	231
TOTAL	5251	5360	5308	5477	5344

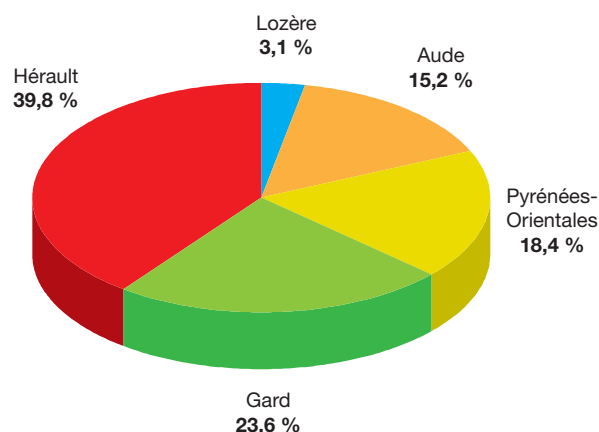
Evolution des effectifs apprentissage 2004/2011

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Évolution 2011/2004	
Effectif au 01/01/N	12 088	12 545	13 212	14 007	14 748	15 025	15 117	15 560	En %	En nombre
Taux d'évolution N/N-1	0,4%	3,8%	5,3%	6,0%	5,3%	1,9%	0,6%	2,9%	28,7%	3 472

On peut noter qu'après un fléchissement du rythme de progression en 2010, le nombre d'apprentis en région repart à la hausse illustrant les résultats de la politique régionale. Cette augmentation est particulièrement remarquable dans le secteur agricole (+ 8,8 % par rapport à l'année dernière) sans modifier pour autant la répartition des apprentis par secteur. Le secteur production (viticulture, installation, agro-équipement, horticulture) reste globalement stable avec 26,5 % des apprentis. Le secteur aménagement paysager qui représente toujours la majeure partie des effectifs semble se stabiliser.

La place de l'apprentissage dépend étroitement de l'activité des entreprises implantées sur le territoire régional et de leur dynamisme. Selon une récente enquête du MEDEF auprès de ses entreprises adhérentes, 77 % des entreprises privilégient le contrat d'apprentissage au contrat de professionnalisation⁽⁴¹⁾. La moitié des CFA forme entre 100 et 500 apprentis.

Poids des effectifs en apprentissage par département Rentrée 2010



Dans un contexte marqué par le ralentissement économique, la Région Languedoc Roussillon a su prendre les mesures nécessaires permettant de maintenir un taux de croissance positif alors que les chiffres sont plutôt stables au niveau national.

La forte implication des branches professionnelles et des réseaux consulaires a été particulièrement efficace puisqu'on enregistre une progression de près de 30 % depuis 2004 représentant 3 500 apprentis supplémentaires. Ce chiffre témoigne également de l'intérêt croissant des jeunes et de leurs familles pour l'apprentissage.

⁽⁴¹⁾ MEDEF Languedoc-Roussillon : Enquête sur l'alternance - Mars 2011

Évolution des 15 principales spécialités de formation par apprentissage sur la période 2005/2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Taux 2005/2011
1 Commerce, vente	1 646	1 709	1 753	1 802	1 802	1 933	1 975	20 %
2 Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	1 496	1 527	1 605	1 605	1 662	1 791	1 921	28 %
3 Bâtiment : construction et couverture	760	882	960	1 064	1 155	1 109	1 116	47 %
4 Accueil, hôtellerie, tourisme	820	847	941	950	1 008	1 037	1 031	26 %
5 Bâtiment : finitions	1 053	1 221	1 242	1 305	1 222	1 119	1 027	-2 %
6 Coiffure, esthétique et autres services à la personne	892	870	908	950	953	933	910	2 %
7 Électricité, électronique	824	841	907	974	917	806	858	4 %
8 Moteurs et mécanique auto	855	882	874	884	865	835	849	-1 %
9 Structures métalliques	813	820	768	756	814	813	764	-6 %
10 Santé	676	657	621	687	661	595	612	-9 %
11 Énergie, génie climatique	389	465	490	531	520	498	527	35 %
12 Aménagement paysager (parcs,...)	342	382	422	450	454	439	497	45 %
13 Travail du bois et de l'ameublement	337	333	373	400	382	462	360	7 %
14 Transport, manutention, magasinage	172	201	280	299	285	263	250	45 %
15 Travail social	20	19	35	109	177	227	241	1 105 %

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le Languedoc-Roussillon est la 1^{ère} région de France pour la part de Recherche et Développement dans le PIB et la 2^{ème} pour la densité de scientifiques dans la population. Il occupe la 9^{ème} place des régions françaises pour l'enseignement supérieur et la 5^{ème} place pour la recherche : c'est un atout majeur pour l'attractivité du territoire mais également pour l'innovation à déployer face aux évolutions d'une société post-industrielle tournée vers les services, les nouvelles technologies et le développement durable. Le prix d'excellence attribué en mars 2011 à 7 laboratoires⁽⁴²⁾ du Languedoc-Roussillon dans le cadre de l'appel d'offres national LaBex confirme la qualité des travaux menés.

Le premier recensement par le Rectorat des formations professionnalisantes mises en place par les cinq universités du Languedoc-Roussillon (Montpellier I, II, III, université de Perpignan et université de Nîmes) fait état d'un effectif de 11 989 diplômés, tous statuts confondus : étudiants, apprentis et stagiaires de la formation continue, répartis comme suit :

Niveau de formation	Effectifs
Niveau III*	6 097
Niveau II	1 830
Niveau I	4 062
TOTAL	11 989

* DUT et BTS (public, privé sous contrat, privé hors contrat et apprentissage pour les BTS)

FORMATION CONTINUE

Entre 2004 et 2009, le nombre de demandeurs d'emploi formés dans les stages financés par la Région a augmenté de près de 40 %⁽⁴³⁾ et le réseau des organismes prescripteurs habilités s'est diversifié.

Les jeunes de moins de 26 ans, majoritairement de niveau V et infra, représentent près de 50 % des effectifs formés et la part des formations certifiantes ou professionnalisantes est de 60 %. Il faut toutefois distinguer le programme régional qualifiant (8 210 stagiaires en 2009) qui vise principalement les formations certifiantes et professionnalisantes alors que ce n'est pas l'objectif du programme d'actions préparatoires à l'insertion (6 928 stagiaires en 2009).

Concernant les contrats de professionnalisation, la tendance n'est pas la même puisque le nombre d'entrants 2009 a diminué de plus de 12 % par rapport à l'année 2008. Ce phénomène est partagé au niveau national où l'on enregistre une baisse de 18 %⁽⁴⁴⁾ notamment dans les établissements de 200 salariés ou plus alors que la durée moyenne des contrats augmente légèrement.

Près des 2/3 sont en formation initiale ou demandeur d'emploi avant la signature du contrat. 65 % des entrants ont un niveau de formation égal ou supérieur au niveau IV. 3 contrats sur 4 sont signés par des entreprises de moins de 50 salariés. Les secteurs qui ont le plus recours à ces contrats sont l'hôtellerie-restauration et les autres activités de service⁽⁴⁵⁾.

⁽⁴²⁾ Pôles biologie-santé, chimie, agronomie, environnement, énergies renouvelables, mathématiques, sciences humaines et sociales

⁽⁴³⁾ Source : enquête DARES - ⁽⁴⁴⁾ DARES : Le contrat de professionnalisation en 2009

⁽⁴⁵⁾ INSEE : Cette section comprend les activités des organisations associatives, la réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques ainsi que diverses activités de services personnels non classées ailleurs dans cette nomenclature.

Par comparaison avec le contrat d'apprentissage, le contrat de professionnalisation est plus utilisé pour les courtes durées et dans un objectif d'adaptation rapide au poste de travail⁽⁴⁶⁾.

L'évaluation de l'ANI du 5 décembre 2003⁽⁴⁷⁾ au niveau national révèle que l'accord a eu une nette influence sur les pratiques des entreprises et l'initiative de leurs **salariés**. La place de la formation s'est renforcée même si la part des formations obligatoires reste parfois prépondérante dans certains secteurs. Les exigences croissantes des entreprises ont également contribué à l'amélioration de l'offre. Globalement le volume des actions de formation s'est fortement accru (+ 46 % en 4 ans) ; cependant les salariés ne se sont pas véritablement appropriés le passeport formation. Les femmes accèdent aujourd'hui plus fréquemment que les hommes à la formation sur tous les dispositifs, hormis la période de professionnalisation.

Concernant le droit individuel à la formation, son usage reste limité quelle que soit la taille de l'entreprise : 21,2% des entreprises l'ont utilisé en 2008 au niveau national.

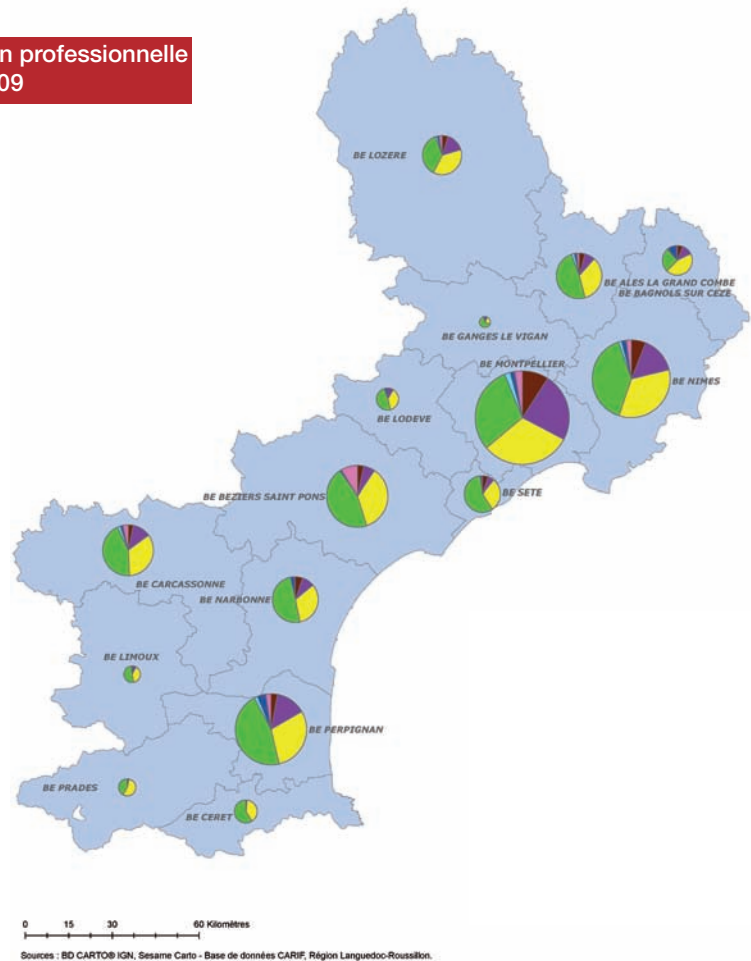
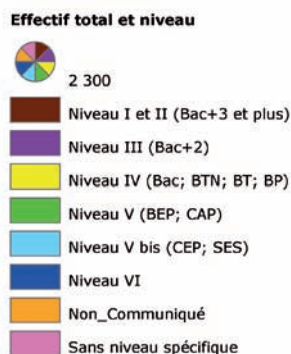
Les chiffres régionaux ne sont pas disponibles cependant les partenaires sociaux indiquent qu'ils ont amorcé le principe d'un meilleur accompagnement des individus dans la construction de leur projet de formation et dans le suivi du parcours et de ses résultats⁽⁴⁸⁾. Dans le cadre de la commission Sécurisation des parcours du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ils ont ainsi travaillé à la promotion des dispositions prises pour assurer le maintien dans l'emploi des salariés et pour favoriser le reclassement et l'accès à la formation. Avec la réforme des retraites, la problématique des seniors, déjà fortement touchés par la crise requiert encore plus d'attention.

La création du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels devrait amplifier les actions existantes au bénéfice des salariés et des demandeurs d'emploi.

Les niveaux de formation - Chiffres clés

L'élévation des niveaux de formation se traduit pour la formation initiale par l'augmentation des formations en niveau IV et plus, pour la formation des demandeurs d'emploi par la priorité qui est donnée pour l'accès à un premier niveau de qualification.

Répartition territoriale de l'offre de formation professionnelle et technologique par niveau⁽⁴⁹⁾ - Effectifs 2009



⁽⁴⁶⁾ MEDEF : Enquête sur l'alternance - Mars 2011

⁽⁴⁷⁾ Relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

⁽⁴⁸⁾ COPIRE LR : les orientations des partenaires sociaux

⁽⁴⁹⁾ Source : Sésame Carto - Base CARIF

Tableau de répartition de l'offre de formation professionnelle et technologique par niveau - Année 2009

Niveau de formation	Effectifs	Pourcentage
Niveau I et II	5 034	5,4 %
Niveau III	13 497	14,5 %
Niveau IV dont enseignement technologique	31 723	34,20 %
enseignement professionnel	12 698	13,7 %
	19 025	20,5 %
Niveau V	38 228	41,20 %
Niveau infra	4 282	4,7 %

FORMATION INITIALE SOUS STATUT SCOLAIRE

La généralisation de la rénovation de la voie professionnelle⁽⁵⁰⁾ à la rentrée 2009 visait à :

- permettre à un plus grand nombre de jeunes d'accéder au baccalauréat : cet objectif va être atteint puisqu'en 2012 l'académie comptera 1 900 bacheliers professionnels supplémentaires. Déjà en 2010, la possibilité d'accéder au bac concernait 72 % des entrants en LP contre 33 % seulement en 2004,
- favoriser la poursuite d'études en particulier en BTS : 19,1 % de bacheliers professionnels accèdent au BTS pour 16 % il y a 2 ans, l'objectif visé étant 25 %,
- réduire les sorties en cours de formation : sur ce point, les décrochages (sorties sans diplôme) restent préoccupants (cf : infra).

Évolution du taux d'accès au niveau V et IV en lycée professionnel

	2004 - 2005	2005 - 2006	2006 - 2007	2007 - 2008	2008 - 2009	2009 - 2010	2010 - 2011
Niveau V CAP / BEP	67 %	65 %	64,50 %	34 %	Colonne non renseignée	29 %	28 %
Niveau IV Bac pro	33 %	35 %	35,50 %	66 %		71 %	72 %

Rentrée 2010 - Effectifs entrants par spécialités préparées et par niveau⁽⁵¹⁾ en lycée professionnel

	Niveau V 2006		Niveau IV 2008		Niveau III 2010	
	Effectifs	Poids du niveau	Effectifs	Poids du niveau	Effectifs	Poids du niveau
Métallurgie	194	7,50 %	1 764	67,90 %	640	24,60 %
Bâtiment, TP, matériaux de construction	284	25 %	661	58,40 %	188	16,60 %
Chimie, Bio-industrie, environnement	51	20,80 %	134	54,70 %	60	24,50 %
Alimentation	74	75,50 %	24	24,50 %	-	-
Métiers de la mode et industries connexes	78	23,70 %	194	59,50 %	55	16,80 %
Bois et dérivés	120	43,20 %	158	56,80 %	-	-
Transports et logistique	87	25,80 %	211	62,60 %	39	11,60 %
Communication graphique et audiovisuel	68	34 %	108	54 %	24	12 %
Arts appliqués	51	54,20 %	43	45,80 %	-	-
Commercialisation et distribution	276	14 %	1 044	52,90 %	654	33,10 %
Services administratifs et financiers	-	-	1 092	47,80 %	999	52,20 %
Tourisme, hôtellerie, restauration	288	30 %	418	43,70 %	249	26,30 %
Coiffure, esthétique et services connexes	112	56,30 %	63	31,60 %	24	12,10 %
Secteur sanitaire et social, médico-social	773	81,70 %	16	1,70 %	156	16,60 %

En ce qui concerne les formations agricoles, si l'on constate également une progression vers le niveau IV, cette dernière est toutefois variable en fonction des spécialités professionnelles.

⁽⁵⁰⁾ Disparition du BEP au profit du Baccalauréat professionnel en 3 ans

⁽⁵¹⁾ Source : Délégation Académique à l'Enseignement Technique à l'Apprentissage et à l'Insertion

Progression 2006/2010 des effectifs par niveau de formation⁽⁵²⁾ dans l'enseignement agricole

Spécialité professionnelle	Effectif niveau V	Évolution depuis 2006	Effectif niveau IV	Évolution depuis 2006	Effectif niveau III	Évolution depuis 2006	Total tous niveaux
Activités hippiques	104	22,35 %					104
Aménagement de l'espace et protection de l'environnement	355	-29,84 %	416	67,74 %	416	12,43 %	1187
Commercialisation	97	-51,26 %	172	109,76 %	100	-36,31 %	369
Elevage et soins aux animaux	44	-38,89 %	119	1090,00 %			163
Équipement pour l'agriculture	36	-60,00 %	28	75,00 %			64
Production	279	-40,76 %	494	65,22 %	308	-4,35 %	1081
Services	1494	1,98 %	627	-3,39 %	24		2145
Transformation	49	-27,94 %	62	55 %	120	17,65 %	231
TOTAL	2 458		1 918		968		5344

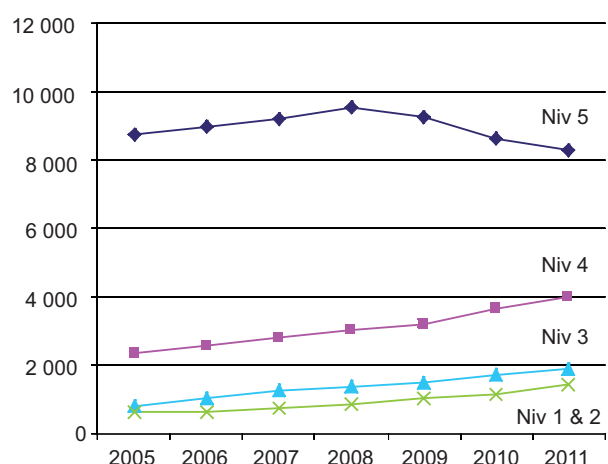
APPRENTISSAGE

Rassemblant 53 % des apprentis en 2011, les formations de niveau V restent majoritaires. Toutefois, le nombre d'apprentis de niveau V poursuit sa baisse amorcée en 2008 (- 328 apprentis) et son poids relatif dans l'apprentissage ne cesse de diminuer passant de 69,5 % en 2005 à 53,2 % en 2011.

Sur la même période :

- le niveau IV enregistre une hausse de plus de 68 % de ses effectifs pour atteindre 3 984 apprentis en 2011 soit 25,6 % de l'effectif global. Ce taux de progression est amplifié par la rénovation de la voie professionnelle. Il conviendra toutefois de mesurer l'incidence de cette mesure sur la signature des contrats d'apprentissage qui, d'ores et déjà, est en diminution dans le secteur de l'alimentation,
- les niveaux I, II et III ont plus que doublé.

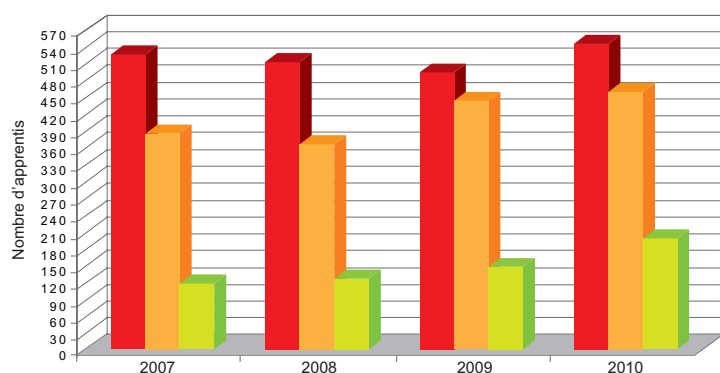
Évolution du nombre d'apprentis par niveau de formation



Ce mouvement est également confirmé par l'évolution de l'agrément des maîtres d'apprentissage⁽⁵³⁾. La préparation aux formations de niveau CAP/BEP qui représentaient 75 à 80 % des demandes en 2008 bascule majoritairement en 2010 sur les baccalauréats professionnels, les brevets de techniciens et voire les licences professionnelles et les masters.

Pour ce qui concerne plus particulièrement l'apprentissage agricole, en valeur absolue, les effectifs sont en augmentation quel que soit le niveau de formation : il convient de préciser que pour le niveau V il s'agit d'une inversion de tendance par rapport aux années précédentes alors que le niveau III est en augmentation constante depuis 2007.

Apprentissage agricole - Nombre d'apprentis par niveau et rentrée scolaire de 2007 à 2010



	2007	2008	2009	2010
Niveau V	525	510	493	543
Niveau IV	383	366	443	458
Niveau III	117	126	146	196

⁽⁵²⁾ Source : DRAAF

⁽⁵³⁾ Source : Rectorat

FORMATION CONTINUE

Pour ce qui concerne les actifs, en Languedoc-Roussillon comme en France métropolitaine, 1 actif en emploi sur 2 possède un diplôme au plus égal au niveau V ; la part des niveaux VI et V bis est légèrement supérieure à la moyenne nationale et les diplômés de niveau intermédiaire IV et III sont en nombre équivalent voire supérieur à la moyenne nationale.

Tableau comparatif des effectifs 2009 de la formation continue

	PRQ	API	Contrats de professionnalisation ⁽⁵⁴⁾
Total formés	8 210	6 928	4 915
Part des femmes	41 %	53 %	50,1 %
Niveau V ou infra à l'entrée en formation	83 %	99 %	36 %
Moins de 26 ans	37 %	68 %	86,1 %
Plus de 45 ans	14 %	8 %	Informations non disponibles
En situation de handicap	299	345	121
Niveau de formation préparé :			
I et II	0,8 %		Informations non disponibles
III	4,3 %		
IV	12,42 %		
V	37,91 %		
Autres	45,32 %	100 %	

Zoom sur la validation des acquis de l'expérience⁽⁵⁵⁾

En 2008, sur les 2 209 candidats présentés à un jury de validation en Languedoc-Roussillon, la moitié a obtenu un titre ou un diplôme et comme les années précédentes, les $\frac{3}{4}$ des candidats sont des femmes. Caractéristiques du dispositif en Languedoc-Roussillon : le choix de la majorité des candidats se porte sur un diplôme de niveau V et les certifications les plus demandées relèvent du champ sanitaire et social.

A noter que sur la même période, 3 921 candidats à l'information-conseil VAE ont été reçus par les PIC VAE créés en région ce qui représente une augmentation de plus de 30 % du public accueilli. Comme en 2007, ce sont les structures amenées à recevoir les personnes en recherche d'emploi qui orientent plus de la moitié du public accueilli.

La part de femmes qui bénéficient de l'information-conseil auprès d'un PIC VAE est identique à celle qui se présente à un jury de validation et la tranche d'âge la plus représentée, conformément à la moyenne nationale, est celle des 36-45 ans.

2.2.3- Partenariats renforcés des financeurs de la formation

Harmonisation des calendriers en formation initiale

Afin de favoriser la complémentarité des dispositifs de formation initiale, la Région a souhaité harmoniser les calendriers d'instruction des projets d'ouverture de section en formation initiale sous statut scolaire et en apprentissage.

Depuis 2008, les Centres de Formation d'Apprentis et les lycées sollicitant l'ouverture ou le renouvellement de sections d'apprentissage déposent leur dossier à la

Région au mois de septembre (au lieu du mois de janvier de l'année suivante). Cet avancement du calendrier permet désormais de disposer d'une vision globale des projets pour la prochaine rentrée scolaire et facilite la prise de décisions. Des réunions conjointes Etat/Région sont organisées en fin d'année pour analyser les demandes d'ouvertures de sections.

⁽⁵⁴⁾ Source Extrapro : il s'agit des entrées mensuelles en contrats de professionnalisation

⁽⁵⁵⁾ Source : DIRECCTE : la validation des acquis de l'expérience en 2008

Signature d'une charte qualité avec 17 financeurs : une première en France

Cette charte, impulsée par la Région, a pour objectif d'adapter l'appareil de formation aux réalités de l'économie régionale et à la diversité des parcours professionnels, d'améliorer les prestations réalisées auprès des stagiaires en professionnalisant les organismes de formation et de favoriser ainsi un meilleur retour vers l'emploi.

Elle exprime la volonté partagée par les branches professionnelles, les partenaires sociaux et les pouvoirs publics :

- de professionnaliser l'offre de formation, en préparant les organismes à répondre aux évolutions à venir,
- d'assurer au bénéficiaire, quel que soit son statut, dans un souci d'égalité des chances et de non discrimination, une formation qui réponde à ses attentes, ses besoins et aux débouchés,
- de répondre, par l'augmentation des compétences, aux enjeux et aux mutations du marché du travail régional.

Elle définit des exigences qui s'articulent autour de quatre grands chapitres relatifs à l'organisation matérielle, aux ressources humaines, à l'environnement et à l'organisation des actions de formation professionnelles quels qu'en soient la durée et le public : salariés, demandeurs d'emplois, artisans, professions libérales, contrat en alternance...

Elle a été signée en 2009 par la Région avec Pôle emploi, l'AGEFIPH et la quasi totalité des OPCA, en cohérence avec l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 qui incite les OPCA à veiller au respect des critères de qualité par les organismes de formation.

C'est désormais le document de référence et d'engagement de tous les acteurs de la formation professionnelle dans une **démarche de progrès**.

Dès 2011, les organismes de formation régionaux pourront être labellisés, pour 3 ans, sur la base d'un audit réalisé par un prestataire cofinancé par les partenaires.

Pour mémoire, la Région contractualise avec environ 350 organismes de formation parmi lesquels l'AFPA, aujourd'hui clairement positionnée sur le marché de la formation suite au transfert de compétences.

Développement de l'accueil des personnes en situation de handicap dans les dispositifs de formation

Le programme régional d'insertion des travailleurs handicapés est actuellement en cours d'élaboration, sous le pilotage de la DIRECCTE, avec pour objectif de mettre en cohérence les actions menées par les principaux acteurs intervenant en faveur de l'insertion des handicapés en dotant la Région d'un plan unique et concerté garantissant l'accès à tous les publics handicapés à l'ensemble des dispositifs.

En 2009/2010, les établissements de l'académie de Montpellier ont accueilli 391 élèves handicapés en second cycle général et technologique et en enseignement professionnel en classes ordinaires tandis que 376 ont bénéficié d'une scolarisation collective au sein de CLIS ou d'Unités localisées pour l'inclusion scolaire (ULIS). Pour leur part, les établissements hospitaliers et médico-sociaux ont scolarisé 173 jeunes. Pour faciliter leur parcours, les jeunes handicapés peuvent bénéficier de diverses aides définies dans le cadre d'un projet personnel de scolarisation ou d'un projet d'accueil individualisé.

Dans le même temps, la Région conduit une politique volontariste en la matière.

Depuis 2007, année de signature de la 1^{ère} convention entre la Région et l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH), le nombre de personnes en situation de handicap accueillies dans les programmes régionaux est passé de 350 à 915 en 2011 (+ 161 %). 170 référents dans les organismes de formation ont pour mission l'accueil et le suivi des personnes handicapées en formation.

Le Centre de Formation d'Apprentis spécialisé accueille pour sa part, à la rentrée 2010, 268 personnes en situation de handicap. Il participe à ce titre à la forte augmentation du nombre d'apprentis, constatée en Languedoc-Roussillon et pilotée par la Région.

Très peu de jeunes handicapés entrent en contrat de professionnalisation : cependant en 2009, plus d'un bénéficiaire de contrat de professionnalisation adulte sur 10 (13,3 %) était handicapé.

Complémentarité des commandes de formations : une nouvelle avancée en faveur des demandeurs d'emploi

Depuis plusieurs années, l'introduction d'actions de formation pluriannuelles dans les programmes financés par la Région permet aux organismes de formation d'avoir une meilleure visibilité sur leurs champs d'intervention.

La mise en œuvre, en 2010, de marchés à bons de commande multi-attributaires introduit plus de souplesse et de réactivité dans la réponse régionale aux besoins en formation recensés sur les territoires. Elle implique cependant pour les organismes de formation, la nécessité de développer la polyvalence de leurs formateurs.

La Région privilégie les formations longues conduisant à une certification reconnue alors que Pôle Emploi qui intervient dans le cadre de marchés subséquents est en mesure de financer des formations plus courtes.

Pour optimiser le potentiel de formation existant sur le territoire, apporter une réponse aux besoins en formation des demandeurs d'emploi sur les territoires, la Région et Pôle Emploi ont désormais décidé :

- d'une organisation commune de recueil des besoins en formation,
- d'une harmonisation de leurs commandes.

Pour ce faire, la Région et Pôle Emploi établissent un diagnostic partagé et organisent ensuite des réunions d'harmonisation associant les coordinateurs territoriaux emploi formation de la Région et les chargés de missions territoriaux et sectoriels de Pôle emploi.

2.3- Des résultats contrastés

2.3.1- Les meilleurs taux de réussite aux examens jamais atteints en Languedoc-Roussillon

Avec 85,9 %⁽⁵⁶⁾ d'admis à la session 2010 du baccalauréat, l'académie de Montpellier obtient, tous baccalauréats confondus, le meilleur taux de réussite jamais atteint, soit 0,5 point de plus qu'au plan national.

- Pour les séries générales, le taux de réussite se situe à 0,3 point au-dessus de la moyenne nationale.
- Pour les séries technologiques, le taux de 82,2 % est en augmentation significative (+ 4,9 points) par rapport à 2009 et se positionne à 2,3 points au dessus du taux national.
- Pour les séries professionnelles, le taux de 86,7 %, en léger recul, reste supérieur d'un point à la moyenne nationale.

Ces résultats prennent appui sur les progrès de l'orientation en 2^{nde} générale et technologique qui atteint 58 % (1 point du niveau national) et sur l'évolution satisfaisante des taux de redoublement à la fin de la 2^{nde} qui sont maintenant très proches du taux national et qui poursuivent leur diminution (5 % en 2010 contre 5,5 % en 2009 ; national 4,91 %). L'Académie compte en 2010, 18 998 bacheliers, soit 242 de plus qu'en 2009.

Pour les autres diplômes, les taux sont également en hausse par rapport à l'année 2009.

- Diplôme national du brevet : + 0, 6 point.
- CAP : 0,8 point.
- BEP : + 0, 6 point.
- BTS : + 4 points.

Pour ce qui concerne l'enseignement agricole, les taux de réussite à la session 2009 sont supérieurs à la moyenne nationale, à l'exception des BTA et des baccalauréats technologiques.

	CAPA	BEPA	BAC PRO	BTA	Bac Techno	BTSA
Languedoc-Roussillon	93,4	80,6	92,6	61,1	73	75,5
France	84,7	80,2	89,3	72	76,1	72,8

⁽⁵⁶⁾ Ce pourcentage concerne l'ensemble des candidats inscrits en établissements scolaires, en CFA et en candidats libres

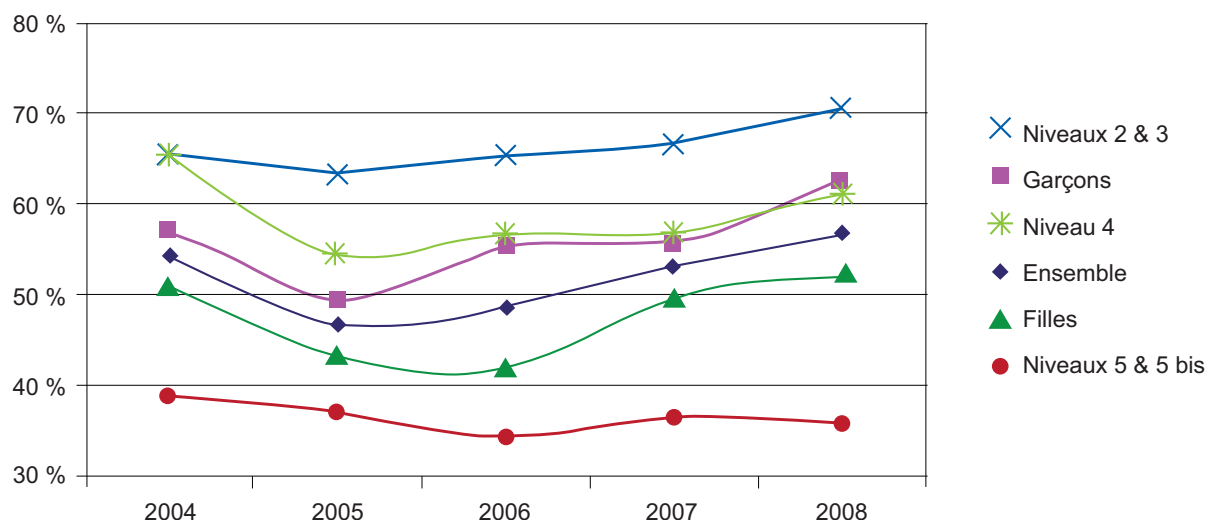
2.3.2- Une nette amélioration de l'insertion des jeunes

Au 1^{er} janvier 2008⁽⁵⁷⁾, plus d'un jeune sur deux a trouvé un emploi, sept mois après avoir quitté le système éducatif. Ce taux d'emploi, en constante augmentation depuis quatre années consécutives, évolue toutefois différemment :

- selon le sexe : + 6,9 points par rapport à 2007 pour les garçons et + 3,2 pour les filles ; les garçons sont également plus nombreux à obtenir un CDI. La santé, les activités de secrétariat/bureautique et de comptabilité et gestion recrutent toujours du personnel plutôt féminin,
- selon le niveau de formation : en 2008, les sortants de niveau IV sont plus de 70 % en emploi ou stage contre 61,2 % en 2007.

Globalement, le taux de chômage ou d'inactivité diminue en même temps que le niveau du diplôme s'élève. En revanche, le chômage touche toujours plus durement les jeunes non diplômés.

Évolution du taux d'emploi (hors stages) selon le sexe ou le niveau de formation



Zoom sur deux baccalauréats professionnels emblématiques

Le CEREQ, à la demande du Ministère de l'Éducation Nationale⁽⁵⁸⁾ a par ailleurs mené une étude comparative entre un bac pro transverse (électrotechnique) et un bac pro dit « de métier » (carrosserie) : cette analyse révèle qu'en terme d'insertion, il y a peu de différences entre les deux et que les carrossiers comme les électriciens débutent presque toujours avec une qualification d'ouvrier. D'autre part, les emplois visés sont en grande partie pourvus par les sortants d'autres formations.

Pour la première fois, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche va pour sa part collecter les données 2009 provenant des enquêtes d'insertion réalisées par les universités auprès de leurs anciens étudiants.

Le taux de retour à l'emploi des apprentis (près de 80 %) très favorable démontre que les formations mises en œuvre sont cohérentes avec la demande en qualification des entreprises et contribuent à l'efficacité économique.

Il semblerait toutefois que si l'accès à l'emploi à 7 mois est plus favorable aux apprentis la situation des anciens élèves et des apprentis se rapproche à plus long terme.

Quant au taux d'insertion des stagiaires de la formation professionnelle (70 %), c'est également un indicateur plutôt positif sur la pertinence des actions menées.

⁽⁵⁷⁾ Source : L'insertion des jeunes dans la vie active en février 2008

⁽⁵⁸⁾ CEREQ : relativiser l'opposition entre diplômes de métier et diplômes transversaux

2.3.3- Un taux de scolarisation qui se rapproche de la moyenne nationale

L'évolution du taux de scolarisation entre 1999 et 2008⁽⁵⁹⁾ est variable selon la tranche d'âge retenue.

- Pour les 15/17 ans, le taux en région (94,5 %) est en augmentation de 1,4 % alors qu'il diminue au niveau national. Conséquence : pour la première fois cette année ce taux est supérieur à celui de la moyenne nationale (94,1 %).
- Pour les 16/19 ans, il diminue en région comme en France métropolitaine mais l'écart se réduit (80,3 % en Languedoc-Roussillon - 81,1 % en France).
- Pour les 18/25 ans, il est supérieur à la moyenne nationale (41 % pour 40 %).

Dans tous les cas de figure, il est plus favorable chez les filles que chez les garçons.

2.3.4- Une situation préoccupante : le décrochage du système scolaire

Malgré l'élévation du niveau de formation et l'intensification de l'effort de formation continue, le nombre de personnes non qualifiées reste trop important.

En région, la création de 600 places supplémentaires sur trois ans en lycée professionnel a permis de réduire notablement le nombre d'élèves sans affectation à la sortie de troisième, qui est passé de près d'un millier il y a quatre ans à moins de 300 à la rentrée 2010.

On estime à 5 000 le nombre de jeunes décrocheurs en Languedoc-Roussillon. Ils sont beaucoup plus exposés qu'avant aux risques d'exclusion professionnelle.

Les décrochages sont particulièrement importants en lycées professionnels. Ainsi entre 2009 et 2010, on constate :

- en CAP, une perte de 541 élèves soit 27 % de l'effectif de première année,
- en baccalauréat professionnel, une perte de 1 088 élèves soit 18 % de l'effectif de première année (ce qui constitue cependant un progrès par rapport au BEP où le taux de sortie s'établissait à 22 %),
- en BTS, une perte de 765 étudiants, soit 23 % de l'effectif de première année.

La mission générale d'insertion (MGI) de l'Académie œuvre prioritairement contre le décrochage. Ses coordonnateurs interviennent à 2 niveaux :

- durant la 1^{ère} moitié du premier trimestre pour trouver des solutions aux jeunes sans affectation,
- tout au long de l'année scolaire pour lutter contre les sorties en cours de formation : si le nombre d'abandons au niveau baccalauréat professionnel diminue, il augmente fortement en CAP.

Durant l'année scolaire 2009-2010, 1 643 élèves (190 de plus par rapport à 2008 / 2009) ont été reçus en premier lieu dans la majorité des cas par les Conseillers d'Orientation-Psychologue (COP), ensuite en entretien de situation par les coordonnateurs MGI.

Des solutions ont été trouvées pour 1 353 d'entre eux, soit pour 82,5 %, ainsi :

- 905 ont pu reprendre une scolarité (55 % de l'effectif),
- 131 ont signé un contrat d'apprentissage (8 %),
- 104 ont accédé à un stage du PRQ de la Région (6,3 %),

- 85 ont trouvé un emploi (5 %),
- 128 ont bénéficié d'un accompagnement spécifique MGI (8 %),
- pour 127, la MGI était au 1^{er} janvier 2010 en recherche de solution (7,7 %),
- 163 n'étaient plus joignables (10 %).

Globalement, l'OREF constate, sur la période 1999/2007 une augmentation du nombre de jeunes de 15 à 19 ans de niveau V bis et VI et plus particulièrement de la part des femmes (+ 25 %).

Dans le souci d'agir en faveur de l'égalité des chances, la Région a ouvert neuf écoles de la 2^{ème} chance qui proposent des méthodes pédagogiques innovantes et adaptées aux jeunes de 18 à 25 ans, allant ainsi au-delà du programme opérationnel du PRDFP - Défis pour l'emploi qui prévoyait une école par département. Les effectifs sont passés de 331 en 2009 à 445 en 2010.

Une analyse des publics des missions locales⁽⁶⁰⁾ apporte des informations complémentaires sur les jeunes demandeurs d'emploi et les freins face à l'emploi :

- 63 000 jeunes ont ainsi été suivis par les missions locales du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008 soit environ 18 % de l'ensemble des 15 à 25 ans ou encore près de 60 % des non scolarisés de la région (68 % dans les Pyrénées-Orientales),
- la quasi totalité des effectifs n'a pas atteint le niveau du bac (72 %) mais recherche un travail et près d'1/6 a quitté le système scolaire depuis moins d'1 an. Plus d'1/5 n'a aucune orientation professionnelle. 60 % des jeunes se positionnent autour de 6 familles professionnelles (distribution et vente, services aux personnes et aux collectivités, bâtiment et travaux publics, industrie hôtelière, services administratifs et commerciaux, transports et logistique),
- la moitié des effectifs est dépourvue de diplôme. Les profils issus des voies professionnelles ou techniques prédominent notamment en 1^{er} niveau de qualification mais près d'1/3 n'ont pas achevé leurs cursus.

8 missions locales cumulent 3 facteurs de freins à la mobilité :

- enclavement géographique ou social,
- déficience des moyens de déplacement autonome,
- faible propension à la mobilité géographique.

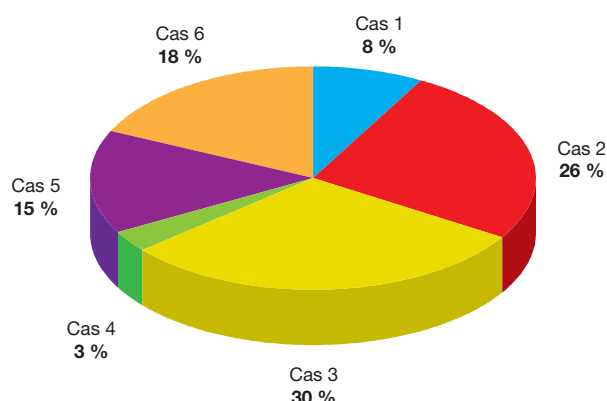
⁽⁵⁹⁾ Source : OREF

⁽⁶⁰⁾ Source : OREF : Profils des jeunes suivis par les Missions locales du Languedoc-Roussillon

2.3.5- Un point de vigilance : les taux de rupture en apprentissage

Les taux de rupture en apprentissage font l'objet d'un suivi particulier de la Région à partir de l'exploitation des données de la base de gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire.

Une première analyse⁽⁶¹⁾ des contrats signés sur la période 2003/2006 identifie 6 périodes de rupture.



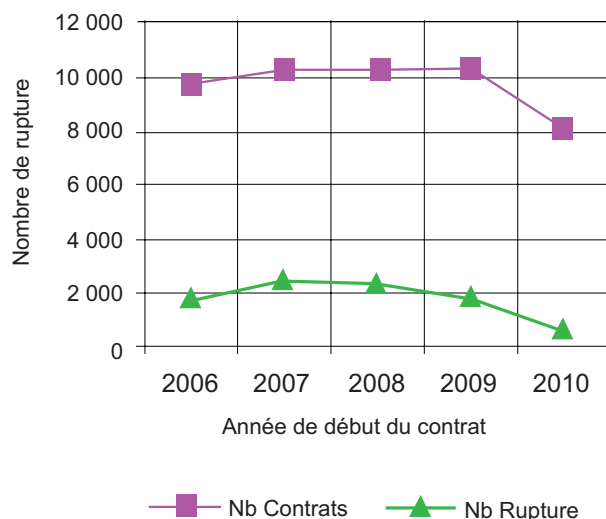
Légende

- Cas 1 : rupture précoce pendant vacances et avant la première rentrée scolaire.
- Cas 2 : rupture au 1^{er} trimestre (fin période d'essai en entreprise - fin 1^{ère} période d'évaluation en CFA).
- Cas 3 : rupture après le 1^{er} trimestre et avant la fin de la première année.
- Cas 4 : rupture après session d'examen.
- Cas 5 : rupture pendant période de vacances entre 2 années scolaires.
- Cas 6 : rupture après la première année scolaire.

Les ruptures précoces (Cas 1 et 2) concernent plus particulièrement le secteur de l'hôtellerie-restauration alors que les ruptures plus tardives (Cas 5 et 6) concernent en premier lieu le secteur de la construction.

Environ 30 % des ruptures de contrats d'apprentissage se traduisent par une reprise d'un nouveau contrat et une poursuite dans le dispositif. Épurés des reprises de contrats, les taux de rupture nets dans le dispositif régional de l'apprentissage oscillent autour de 15 %.

Évolution des taux de rupture de contrats d'apprentissage depuis 2006



L'analyse montre une forte concentration sur le niveau V ; les secteurs les plus touchés étant le BTP, l'hôtellerie/restauration, l'artisanat, le commerce et la distribution.

Depuis la rentrée 2010, la Région, soucieuse de réduire les ruptures de contrat, a créé un nouveau dispositif régional « l'École de l'apprentissage » visant à soutenir les actions d'accompagnement proposées par les CFA en faveur des jeunes de 16 à 26 ans remplissant les conditions pour signer un contrat d'apprentissage : 318 places ont ainsi été ouvertes.

Remarque : Les données 2010 ne sont pas encore consolidées

⁽⁶¹⁾ Source : OREF : Entreprises et apprentissage en Languedoc-Roussillon - Janvier 2010

2.4- Des évolutions en lien avec les transformations de la société

2.4.1- Prise en compte du développement durable

Les analyses documentaires démontrent qu'il y a une montée en puissance de l'intérêt des jeunes pour les métiers verts⁽⁶²⁾ cependant ils méconnaissent souvent la réalité de ces métiers et la diversité des fonctions qui peuvent être exercées dans ce cadre.

Il existe très peu de diplômes spécifiques prenant en compte le développement durable, notamment sur les premiers niveaux de qualification (niveau V et IV). La priorité n'est donc pas d'ouvrir de nouvelles formations mais plutôt d'adapter le contenu des formations existantes en s'appuyant sur la formation de formateurs.

Il est toutefois important d'éduquer les jeunes générations en impliquant les établissements et organismes de formation dans l'intégration du développement durable : c'est la raison pour laquelle le programme Lycée 21 permet d'accompagner les projets pédagogiques sur ce thème. Le but recherché est de promouvoir les bonnes pratiques au sein des établissements en matière de maîtrise de la consommation d'énergie et de la gestion des déchets.

Par ailleurs, tous les stagiaires des formations professionnelles financées par la Région bénéficient, quelle que soit la formation préparée, d'un module de 7 heures de sensibilisation au développement durable. C'est une action unique en France.

Des plates-formes de formation chauffe-eau solaires et photovoltaïques réparties en plusieurs points du territoire régional sont également accessibles à tous les publics (lycéens, apprentis, demandeurs d'emploi et salariés).

De manière plus générale, les demandes d'équipement ayant trait aux énergies renouvelables et aux technologies de l'information et de la communication font partie des priorités du programme d'investissement de la Région.

2.4.2- Appropriation du numérique

Le développement de l'accès au numérique dans les établissements scolaires enregistre des progrès sensibles avec l'accès à l'environnement numérique de travail.

Dès 2004, la Région Languedoc-Roussillon a accru considérablement le parc informatique d'ordinateurs à usage pédagogique des lycées. Il y a en moyenne un ordinateur pour trois élèves.

Un Espace Numérique de Travail a été créé en partenariat avec le Rectorat et les cinq Conseils Généraux : il est déployé aujourd'hui dans tous les lycées et les collèges de la Région.

Cet espace est un portail d'accès sécurisé à des services en ligne en rapport avec l'activité éducative (messagerie interne, cahier de texte, accès aux notes, soutien scolaire, ressources pédagogiques...). Il permet aux élèves d'échanger et de travailler avec leurs professeurs à partir de ressources pédagogiques numériques, et à l'ensemble de la communauté éducative et aux parents d'échanger diverses informations.

⁽⁶²⁾ Source : Les jeunes en formation ou en recherche d'emploi face aux métiers verts



Parc Régional d'Activités Economique Via Domitia à Castrie / Vendargues dans l'Hérault.
Vocation : artisanat, industrie, services et logistique péri-urbaine.

Orientation N°1

Accompagner
le développement économique
du Languedoc-Roussillon
par la formation

1.1- Contexte

La formation professionnelle est une réponse aux objectifs de compétitivité des entreprises. Encore faut-il que ces entreprises soient en capacité d'anticiper alors qu'elles font principalement état de leurs difficultés à pourvoir les postes disponibles.

Les TPE et PME, largement représentées en Languedoc-Roussillon, ne disposent ni du temps ni des compétences nécessaires pour mener cette action prospective qui consiste d'une part à identifier les évolutions économiques, technologiques, sociologiques et d'autre part à mesurer leurs impacts sur les métiers et les compétences. Jusqu'à maintenant, cette question de l'anticipation a surtout été abordée à l'occasion de restructurations, souvent vécues comme une menace.

Si les études diligentées au niveau national peuvent être utiles en la matière⁽⁶³⁾, la nécessité d'une réflexion régionale prenant en compte les spécificités des territoires et de l'économie régionale est impérative.

« Défis pour l'emploi » a contribué à enrichir l'expertise régionale en s'appuyant sur l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation (OREF) dans le cadre notamment de l'élaboration des programmes régionaux sectoriels d'évolution de l'offre de formation et de diverses études emploi/formation. Les branches professionnelles mettent également à contribution leurs propres observatoires mais ces derniers restent peu nombreux en région (BTP, agriculture, artisanat et plus récemment agro-alimentaire).

Alors que les différents acteurs de l'emploi et de la formation mobilisent des moyens importants pour financer de nombreuses études, la concertation reste insuffisante et il n'y a pas d'harmonisation méthodologique.

Pourtant, 9^{ème} région française pour le nombre d'étudiants, 1^{ère} région française pour son taux de dépenses de recherche publique sur le PIB et son taux de création d'entreprises, le Languedoc-Roussillon dispose de nombreux atouts pour répondre aux évolutions techniques et technologiques de demain.

De nombreuses entreprises bénéficient par ailleurs d'un accompagnement, par l'État et la Région :

- à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) à l'initiative de leurs organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) ou en mobilisant l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT),
- à l'accompagnement à la création et reprise d'entreprise.

Les signataires s'engagent à :

- *mieux anticiper les évolutions des métiers pour adapter quantitativement et qualitativement l'offre de formation aux évolutions repérées parmi lesquelles les questions de développement durable et d'innovation sont centrales,*
- *accroître la compétitivité des entreprises en favorisant leur rapprochement avec les établissements d'enseignement supérieur et en diversifiant l'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise,*
- *favoriser l'appropriation de ces données prospectives par les entreprises dans le cadre de leur politique « ressources humaines ». La professionnalisation des dirigeants revêt donc une importance majeure.*

1.2- Programme d'actions

Programme N° 1 - Développer l'expertise régionale sur la relation emploi/formation

Dans un souci d'efficacité, il est important :

- de partager les ressources documentaires produites en région,
- d'organiser les partenariats entre l'OREF et les observatoires de branches, les branches professionnelles et les acteurs de la formation et de l'insertion,
- et si nécessaire, de constituer des échantillons représentatifs d'entreprises pour abonder les informations disponibles ou de faire appel à des experts.

Bien évidemment, la réflexion prospective sur l'évolution des métiers en lien avec le développement durable et la croissance verte, qui fait l'objet actuellement d'une vaste campagne de communication de la Région⁽⁶⁴⁾ dans le cadre du Plan Climat, sera poursuivie. Une méthode d'analyse s'appuyant sur une collaboration OREF/CARIF est à définir, l'objectif étant de diffuser largement cette approche fine des métiers auprès des entreprises, des réseaux d'accueil, d'information et d'orientation et du grand public. Ces travaux alimenteront la réflexion des financeurs de la formation professionnelle lors de l'élaboration des futurs programmes sectoriels d'évolution de l'offre de formation et de leur déclinaison territoriale (orientation N°3).

⁽⁶³⁾ Dans le cadre du Grenelle de l'Environnement, des compétences prioritaires ont été identifiées dans 6 secteurs-clés du développement durable : bâtiment, énergie, agriculture, sciences pour la mer, économie et santé

⁽⁶⁴⁾ Cette campagne de communication engagée le 8 juin 2011 vise à informer et sensibiliser le grand public sur les économies d'énergies, le poids des transports dans notre bilan carbone et l'opportunité économique que représente la croissance verte et les formations disponibles en région pour se former à ces métiers

Programme N° 2 - Accroître la compétitivité des entreprises

Pour répondre aux évolutions techniques et technologiques de demain, il est nécessaire, pour l'économie régionale, de structurer l'enseignement supérieur professionnalisant, de le valoriser et de favoriser le lien entre la recherche et le monde économique, en s'appuyant notamment sur les 7 pôles de compétitivité répartis sur le territoire : Eau, Derbi (énergies renouvelables), Eurobiomed (bio-santé), Qualimed (alimentation), Trimatec (biocarburants), risques (risques naturels et inondations), OPTITEC (optique et imagerie).

Cette démarche s'inscrit pleinement dans le projet de créer un campus d'excellence dans lequel les trois universités de Montpellier, l'école Montpellier SupAgro et l'école nationale de chimie se sont engagées à fusionner en une seule université.

Une conférence annuelle d'échanges et de concertation entre les 5 universités et le Rectorat sera organisée pour garantir la complémentarité et la cohérence des formations supérieures professionnalisantes, en lien avec les formations proposées par le réseau consulaire et le réseau des écoles d'ingénieurs. Par ailleurs, le nombre d'ingénieurs formés en Languedoc-Roussillon sera augmenté.

L'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises qui a fait ses preuves avec un taux de survie des entreprises accompagnées, très positif en Languedoc-Roussillon (80 %), sera intensifié, dans une région où le nombre d'entreprises ne cesse de progresser.

Programme N° 3 - Expérimenter de nouvelles pratiques Ressources Humaines

Les plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques. Ils permettent aux entreprises de répondre notamment à des problématiques d'adaptation et d'évolution des compétences.

Les aides au conseil en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que les engagements de développement de l'emploi et des compétences de branches feront l'objet d'un accompagnement adapté et renforcé dans le cadre d'une concertation de l'État avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles.

Il est important que les dirigeants d'entreprises puissent bénéficier d'un accompagnement sur l'ensemble des volets de leur champ de décision (gestion, comptabilité, management et marketing...).

Pour aller plus loin, il convient d'expérimenter de nouvelles pratiques « Ressources humaines », en cohérence notamment avec la Stratégie Régionale d'Innovation portée par l'État et la Région, afin de renforcer les compétences des dirigeants d'entreprises dont la professionnalisation revêt une importance majeure. Trois typologies d'entreprises seront concernées :

- les entreprises « en développement intense », justifiant d'une croissance de chiffre d'affaires supérieure ou égale à 15 % sur 3 ans et les start-up innovantes affichant une stratégie de croissance, regroupées au sein de l'Association Régionale LEADER,
- les entreprises artisanales, avec l'appui de la Chambre régionale des métiers et de l'artisanat,
- les entreprises de l'économie sociale et solidaire, dans le cadre de l'école de l'entrepreneuriat.

Cette expérimentation n'exclut pas l'intervention des partenaires sociaux ou des consulaires en direction d'entreprises volontaires ne remplissant pas les critères précédemment énoncés.



BIANUCCI
MATERIE PER IL BATTIMENTO
MATERIE PER IL BATTIMENTO
MATERIE PER IL BATTIMENTO
MATERIE PER IL BATTIMENTO

ATTENTION LE MATRIAL
METREZ LE MATRIAL
AVANT D'USAR

usq a a

BIANUCCI
TS 100 R

Orientation N°2

Sécuriser les personnes
dans leurs parcours
professionnels

2.1- Contexte

La reprise de l'activité en 2010 n'a pas encore effacé, en région, les conséquences de la crise. Les plus touchés sont les seniors, les chômeurs de longue durée et les jeunes sans formation.

Le taux d'emploi sept mois après la sortie du système éducatif baisse depuis 2 ans. Les jeunes découvrent donc tardivement le travail et l'entreprise. Pourtant, quels que soient leur origine, leur quartier, leur parcours, ils ont des talents qui ne demandent qu'à s'exprimer.

Quant au chômage de longue durée, il ne cesse d'augmenter et les seniors continuent à subir une détérioration importante de leurs perspectives d'emploi. Ils sont donc contraints de changer de trajectoires professionnelles, parfois plusieurs fois dans leur vie, pour travailler dans une autre entreprise ou exercer un nouveau métier voire changer de résidence, alternant souvent des périodes d'emploi et d'inactivité.

Sur la même période, les employeurs ont déposé moins d'offres (139 900) à Pôle Emploi qu'en 2009 et les propositions d'emploi durable sont en net repli.

Les adultes en situation d'illettrisme (150 000 en Languedoc-Roussillon) se trouvent en concurrence, sur des postes de faibles niveaux de qualification, avec des publics mieux formés et les personnes en situation de handicap restent également plus longtemps au chômage.

Les difficultés sociales se sont donc accrues (+3,4 pour les bénéficiaires du RSA socle correspondant au minimum social et + 12,3 % pour le RSA Activité correspondant au complément de revenus), creusant les inégalités.

Malgré leurs bonnes performances scolaires, les jeunes filles ne diversifient pas assez leurs choix d'orientations professionnelles. Elles peuvent rencontrer des problèmes spécifiques d'accès à l'emploi, de reconnaissance dans les entreprises et ne bénéficient pas nécessairement d'une égalité d'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle, initiale ou continue en particulier au niveau des actions de promotion sociale

Il faut également prendre en compte le fait que le décrochage scolaire est particulièrement important en lycées professionnels et que, quels que soient les dispositifs de formation, les publics changent souvent d'orientation.

De nombreux outils et lieux d'information sur la formation ont été créés depuis 2007 grâce à l'implication de la Région, des services de l'Etat (ONISEP, DIRECCTE...), des branches professionnelles, des partenaires sociaux, du CARIF. On peut citer les numéros verts demandeurs d'emploi et salariés, la bourse régionale de l'apprentissage, les points information conseil et le portail VAE, les clips métiers...

L'offre de formation professionnelle du Languedoc-Roussillon a par ailleurs fortement progressé tant au niveau quantitatif que qualitatif :

- création de nouveaux établissements (5 lycées, 10 CFA),
- augmentation du nombre d'apprentis formés (+ 28,7 % depuis 2004),
- équipements de qualité pour accompagner la création de places supplémentaires en formation initiale,

- élévation du niveau de formation des lycéens et des apprentis en cohérence avec l'évolution des métiers,
- adaptation de la formation des demandeurs d'emploi en multipliant les formations individualisées et certifiantes,
- nouvelles alternatives pour les publics en difficulté (écoles régionales de la 2^{ème} chance, écoles de l'apprentissage, accueil renforcé de personnes en situation de handicap dans les dispositifs de formation).

Pour ce qui concerne les salariés, les statistiques nationales 2008 démontrent que le Droit Individuel à la Formation (DIF) s'est diffusé modestement, indépendamment de la taille des entreprises. 21,2 % des entreprises en ont fait usage en 2008. Suite à l'accord interprofessionnel de 2009, les partenaires sociaux ont pris des mesures permettant de développer la formation des salariés qui en ont le plus besoin notamment ceux des TPE/PME et ceux qui sont les plus fragiles et les moins qualifiés, avec une attention particulière pour les seniors.

Pour répondre aux attentes des habitants du Languedoc-Roussillon et gagner la bataille de l'emploi, la Région s'est engagée à créer les conditions de l'égalité d'accès à la formation tant pour les jeunes en formation initiale que pour les actifs, tout en sécurisant les parcours tout au long de la vie : il s'agit de permettre à chacun d'acquérir, d'actualiser et de développer régulièrement ses compétences. Il est également important de soutenir le pouvoir d'achat des jeunes et de leurs familles.

De son côté, l'État a développé un plan de mobilisation pour l'emploi qui, dans chaque territoire, sous l'autorité des Préfets et Sous-préfets, vise à accompagner en priorité :

- les jeunes vers l'emploi,
- les chômeurs de longue durée en démultipliant notamment les offres de formation de Pôle emploi,
- la formation des salariés pour anticiper les mutations économiques des territoires.

L'accord national interprofessionnel du 9 octobre 2009 est à l'origine d'un certain nombre de réformes sur le champ du développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et de la sécurisation des parcours professionnels.

Le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles est l'occasion, pour les signataires, de mettre en place un véritable service public régional de la formation professionnelle, enjeu majeur de ce document.

L'objectif de ce service public sera de garantir l'égalité d'accès à la formation, dans un double souci de justice sociale et d'efficacité économique.

Il s'agira à la fois :

- d'offrir à l'ensemble de la population une égalité de traitement permettant d'accéder à une offre de formation professionnelle de qualité,
- de proposer aux publics les plus fragiles une garantie d'accès à une qualification minimale.

2.2- Programme d'actions

Programme N° 4 - Faciliter l'élaboration des projets professionnels

L'accueil, l'information et l'orientation sont bien évidemment une des clés de réussite pour tout projet professionnel.

La loi du 24 novembre 2009 ouvre le droit à être conseillé, orienté et accompagné en matière de formation ou dispositif contribuant au maintien, à l'évolution ou au retour à l'emploi, quel que soit son statut ou son lieu de résidence.

Deux démarches concomitantes en Languedoc-Roussillon, ont vocation à se mettre en place dès 2011 :

- la mise en œuvre du service public de l'orientation et du label « orientation pour tous »,
- la signature et la mise en œuvre de la charte régionale de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation en Languedoc-Roussillon qui est l'aboutissement de la réflexion engagée dès 2006 et qui définit l'offre de services attendue par les différents signataires.

Ces démarches conduisent aujourd'hui à organiser l'offre de services au niveau territorial fondée sur :

- une meilleure lisibilité de l'offre pour faciliter l'accès des différents publics,
- la structuration des partenariats locaux pour renforcer la cohérence et la complémentarité des dispositifs existants ou futurs, mis en œuvre par l'ensemble des acteurs locaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation et garantir la continuité de la prise en charge,
- l'articulation avec l'environnement socio-économique pour une meilleure connaissance des métiers : une attention particulière sera apportée sur les métiers de l'environnement (cf : Plan Climat).

Il est décidé d'encourager les synergies entre les différents réseaux de l'accueil, de l'information et de l'orientation en expérimentant une nouvelle organisation sur trois territoires avant de la déployer sur l'ensemble de la région.

Cette nouvelle organisation vise :

- la lisibilité de l'offre de services,
- le renforcement de l'égalité d'accès pour tous les publics,
- l'articulation avec l'environnement socio-économique et les entreprises,
- la qualité de l'offre de services.

Elle devrait faciliter la démarche de labellisation, préfigurant le service public de l'orientation tout au long de la vie instauré par la loi du 24 novembre 2009.

Toutes les demandes de labellisation feront l'objet d'une concertation étroite dans le cadre du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, sollicité pour avis.

L'accès à l'information sera facilité par la consolidation et la mutualisation des outils existants, par la veille régionale des supports disponibles et par un travail de vulgarisation de l'information experte auprès des différents publics, avec la mobilisation active du CARIF.

Programme N° 5 - Élargir les dispositifs d'aide aux publics en formation

La Région a pris de nombreuses mesures pour améliorer les conditions de vie des publics en formation et augmenter leur pouvoir d'achat :

- parce que la société a beaucoup évolué depuis l'arrivée d'Internet et l'intégration du numérique dans l'exercice de nombreux métiers, tous les lycéens de seconde du Languedoc-Roussillon ont été équipés d'un cartable numérique à la rentrée 2011-2012,
- gratuité des manuels scolaires et des équipements de protection et de l'outillage pour les lycées,
- aides au premier équipement ainsi qu'à l'hébergement, à la restauration et au transport pour les apprentis,
- plus récemment accès aux sites d'hébergement de restauration proposés par l'AFPA pour tous les stagiaires bénéficiant d'une action de formation financée par la Région,
- gratuité des formations sanitaires et sociales,
- abonnement forfaitaire aux transports collectifs (Kartatoo Etudes).

- l'absence de permis de conduire est souvent pour les plus défavorisés un frein à la signature de contrats d'apprentissage. La Région met donc en place une participation au financement du permis de conduire pour les apprentis, sous certaines conditions.

Elle entend compléter son dispositif d'aides dans le domaine du logement :

- face à la pénurie de logements sociaux, les possibilités d'hébergements tant pour les lycéens, les apprentis que pour les stagiaires de la formation professionnelle seront augmentées. Sur ce point, les partenaires sociaux pourront enrichir le dispositif en déclinant en Languedoc-Roussillon les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement, afin de favoriser leur accès à l'emploi.

Programme N° 6 - Encourager l'insertion professionnelle des publics fragiles

Pour les années à venir, la prise en compte des besoins des publics les plus fragiles est une priorité forte pour les signataires du contrat.

Il s'agit tout d'abord d'apporter une réponse à la jeunesse du Languedoc-Roussillon en diversifiant les dispositifs.

- L'État va mettre en œuvre un plan de lutte contre le décrochage scolaire. Ce plan vise à réduire le nombre de jeunes sans qualification par leur repérage précoce et par la définition d'une logique de parcours et de formation mobilisant les structures d'accueil, d'information et d'orientation et s'appuyant sur la mutualisation des ressources des différents acteurs, notamment des acteurs de l'entreprise (branches et interpro). Des actions spécifiques sont à mettre en place dans l'enseignement supérieur pour les étudiants décrocheurs.
- L'État a par ailleurs engagé, avec ses partenaires, la redynamisation du plan de lutte contre l'illettrisme et le développement de compétences clés ainsi que l'élaboration du programme régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH). Ce dernier programme vise à coordonner les acteurs économiques et sociaux afin de permettre l'accès des dispositifs de formation aux personnes en situation de handicap.
- Pour faciliter l'accès à la qualification pour les jeunes demandeurs d'emploi, dans un contexte de chômage qui reste sensible en région et touche plus particulièrement les jeunes, la Région veut promouvoir le droit pour un jeune habitant en Languedoc-Roussillon de revenir sur le chemin de la formation et d'accéder à un premier niveau de qualification. Il s'agit d'un droit à une deuxième chance : le droit à la formation initiale différée. C'est une démarche unique en France : l'enjeu est particulièrement important pour les jeunes du Languedoc-Roussillon (environ 5 000 sortent du système scolaire sans qualification et rencontrent de plus en plus de difficultés pour trouver un emploi). Ce droit viendra compléter l'ensemble des dispositifs (écoles de l'apprentissage, écoles régionales de la 2^{ème} chance, actions préparatoires à l'insertion, programme régional qualifiant) proposés aux jeunes du Languedoc-Roussillon dont le nombre a connu un accroissement record ces dernières années.
- Pour leur part, les partenaires sociaux s'appuyant sur l'Accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi, demandant qu'une part des préparations opérationnelles à l'emploi et des actions de formations préalables au recrutement, bénéficie aux « jeunes décrocheurs ».

Programme N° 7 - Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes

Un comité inter-institutionnel va tout d'abord être prochainement chargé d'inventorier les discriminations et de proposer des solutions adaptées pour favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les filles et les garçons.

L'État, la Région et les partenaires sociaux souhaitent poursuivre le développement de l'alternance sous toutes ses formes. Ils doivent donc offrir une meilleure visibilité aux différents publics sur ces deux dispositifs et identifier les leviers de l'offre de formation en alternance en prenant en compte les secteurs clés de l'économie régionale et les nouveaux enjeux liés au développement durable. Les aides aux publics en alternance seront renforcées.

Une récente enquête du MEDEF Languedoc-Roussillon confirme que le dispositif de l'apprentissage reste la formule privilégiée par les entreprises⁽⁶⁵⁾, le contrat de professionnalisation étant plus utilisé pour les courtes durées et dans un objectif d'adaptation rapide au poste de travail.

Avec un nouvel objectif pour l'apprentissage : passer le cap des 20 000 apprentis pour atteindre 22 500 en 2015, inscrit dans le Contrat d'objectifs et de moyens⁽⁶⁶⁾ voté par la Région le 27 mai 2011 et signé le 1^{er} juin 2011, l'État et la Région réaffirment leur engagement pour une voie de formation particulièrement bien adaptée au tissu économique et qui reste l'une des meilleures solutions pour l'insertion professionnelle⁽⁶⁷⁾. Ces dernières années, on note une forte évolution du développement de l'apprentissage

dans les niveaux supérieurs. Il faudra veiller à ce que cela ne se fasse pas au détriment des formations de premier niveau de qualification. Cette nouvelle donne a fait l'objet d'une attention particulière dans le cadre de la négociation de ce document qui se traduit par la mobilisation de 140 M€ (92 M€ en fonctionnement et 48 M€ en investissement) répartis à parité entre l'État et la Région. Ce contrat, le premier signé en France, fera prochainement l'objet d'une déclinaison sectorielle dans le cadre de négociations avec les branches professionnelles et les chambres consulaires. Il permettra notamment d'élargir l'offre de formation par l'apprentissage et renforcera les dispositifs de lutte contre les ruptures de contrat. Ce dernier point est d'autant plus important que l'enquête de l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie réalisée en 2010 montre que les deux tiers des entreprises renoncent provisoirement ou définitivement à l'apprentissage après une rupture de contrat.

Les partenaires sociaux ont conclu, au plan national, des accords pour le développement des contrats de professionnalisation dont ils assurent le pilotage politique. Il appartient aux branches professionnelles de négocier et déterminer une politique spécifique en correspondance avec leurs besoins et possibilités à partir des grandes orientations définies, les OPCA de branche ou interprofessionnels gérant les fonds et actions décidées au plan national ou territorial. Ces accords sont déclinés au niveau régional.

⁽⁶⁵⁾ Enquête sur l'alternance - Pratique, connaissance, vision et perspectives - Edition mars 2011

⁽⁶⁶⁾ Contrat d'objectifs et de moyens relatif au développement de l'apprentissage dans la Région Languedoc-Roussillon 2011-2015

⁽⁶⁷⁾ Taux d'insertion des apprentis en Languedoc-Roussillon : 80 %

Les partenaires sociaux s'engagent à :

- favoriser le recrutement des seniors ou leur maintien dans l'emploi. Pour ce faire ils proposent d'améliorer la lisibilité des dispositifs et droits les concernant, d'élaborer des supports d'information spécifiques pour l'ensemble des acteurs et d'adapter l'offre de formation aux besoins spécifiques des seniors,
- lutter, avec l'ensemble des acteurs régionaux, contre les inégalités d'accès à la formation liées à la taille de l'entreprise par le développement de la formation dans les entreprises de moins de 10 salariés.

La Région, en lien avec les partenaires sociaux, souhaite recentrer ses interventions par la création d'un nouveau contrat dénommé Pass LR Pro. Il s'agit d'un contrat de continuité professionnelle, qui sera signé avec le salarié et permettra de financer les phases de conseil et d'accompagnement et d'activer les outils paritaires et les financements dédiés en fonction des besoins réels du salarié (formation, VAE,...). Ce contrat suppose une articulation avec les partenaires sociaux qui ont approuvé la démarche en Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE).



Orientation N°3

Impulser et soutenir
les dynamiques territoriales

3.1- Contexte

« Défis pour l'emploi » a permis de prendre en compte les spécificités territoriales par la mise en place d'une animation territoriale reconnue et outillée notamment par les analyses territoriales réalisées par l'OREF⁽⁶⁸⁾.

L'État, la Région et les partenaires sociaux veulent maintenant aller plus loin en s'appuyant notamment sur le Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire, adopté en 2009, qui apporte une nouvelle lecture et de nouvelles perspectives pour les territoires régionaux ainsi que sur la stratégie régionale d'innovation et le plan stratégie régionale de santé.

Les dix-sept PRAE (Parcs Régionaux d'Activités Economiques) sont au cœur de l'aménagement du territoire et de la réflexion emploi-formation. Ils sont à des stades d'avancement différents, liés à des questions de gouvernance, d'acquisition foncière ou de déroulement des travaux. Ainsi à Castelnaudary, la réflexion est plus axée sur la logistique et le transport ; à Bagnols-sur-Cèze un travail est en cours avec la Chambre de Commerce et d'Industrie en matière de besoins en formation industrielle...

L'offre de services proposée aux entreprises et aux salariés en matière de formation professionnelle pourra, selon les territoires, prendre la forme d'un espace dédié à la formation au sein des parcs ou de la mise en réseau des organismes de formation existants : ces nouvelles implantations proposées aux entreprises régionales ont également pour but d'attirer des entreprises extérieures à la région.

Par ailleurs, les stratégies régionales en matière de développement économique, le développement des services à la personne ainsi que le déclin de l'industrie dans les bassins traditionnels auront un fort impact sur les besoins en compétences au niveau local qu'il faut donc anticiper pour déployer et moderniser l'offre de formation professionnelle au niveau territorial.

S'appuyant sur ces stratégies, les évolutions de l'offre de formation professionnelle pour les 5 ans à venir sont d'ores et déjà identifiées pour les secteurs du BTP, de l'hôtellerie-restauration, de l'agro-alimentaire, du commerce, de la gestion/secrétariat et de la logistique⁽⁶⁹⁾. Ces données seront mobilisées pour organiser, en complémentarité et non en concurrence, la répartition territoriale de l'offre de formation dans ses différentes composantes : formation initiale sous statut scolaire, apprentissage, formation continue des actifs.

Chaque territoire est également porteur de développement, en lien avec son identité culturelle, économique, sociale et les acteurs locaux se mobilisent sur des projets et/ou des problématiques spécifiques qu'il est important d'accompagner pour trouver des réponses adaptées. C'est ainsi que la saisonnalité des emplois, en particulier dans l'agriculture, l'agroalimentaire et le tourisme reste un sujet majeur en Languedoc-Roussillon. Il en est de même pour la gestion des espaces ruraux, la préservation et la valorisation de la qualité de l'environnement et de la biodiversité, l'adaptation au changement climatique. Les actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales contribuent à valoriser les potentialités des territoires.

Les organismes de formation professionnelle (initiale et continue) mobilisant des ressources importantes en locaux, équipements et compétences sont également acteurs de ce développement.

Les signataires s'engagent donc à accompagner l'évolution de l'offre de formation sur les territoires en intégrant les axes de développement portés par les politiques publiques aux niveaux régional et local ainsi que par les acteurs économiques. Les organismes de formation, fortement engagés dans des démarches qualité, sont encouragés à innover.

3.2- Programme d'actions

Programme N° 9 - Faire de la formation un outil de développement des territoires

La réflexion emploi/formation, en lien avec les axes de développement impulsés par la politique régionale, les contrats de filière, les pôles de compétitivité, est à poursuivre dans de nouveaux secteurs d'activités à définir collectivement étant précisé que les secteurs non représentés par une branche professionnelle régionale ou les secteurs émergents (métiers de l'eau, déchets, TIC, filière bois...) feront l'objet d'une méthode de travail spécifique.

Concernant le secteur agroalimentaire, le contrat de filière vise notamment l'amélioration des approvisionnements par le développement de nouveaux réseaux de commercialisation en favorisant les circuits courts.

Il convient donc de développer les compétences commerciales sur les territoires concernés.

La marque « Sud de France » permet aujourd'hui de valoriser une grande variété de produits régionaux (viticoles et agroalimentaires) et par là même de conforter les exploitations agricoles et vitivicoles ainsi que les entreprises agroalimentaires sur leurs territoires, en encourageant par ailleurs l'innovation. Il faut donc développer les compétences autour de la marque « Sud de France » qui concerne aujourd'hui 1 600 entreprises qui s'engagent sur la provenance de 5 000 produits régionaux.

⁽⁶⁸⁾ Portraits territoriaux par département et par bassin d'emploi disponibles sur le site oref-lr.org

⁽⁶⁹⁾ Pour plus d'informations, se référer aux programmes sectoriels et aux études diffusés sur les sites de la Région et de l'OREF

Pour « Repenser le tourisme en Languedoc-Roussillon⁽⁷⁰⁾ », la Région et l'État s'engagent à changer durablement l'image de la destination Sud De France Languedoc-Roussillon pour aller vers l'excellence touristique en développant notamment la labellisation et la valorisation des espaces naturels. Soucieuse d'offrir les meilleures conditions de réussite aux lycéens sur tout le territoire et de fournir aux professionnels du tourisme des personnes formées et qualifiées, la Région investit dans la construction de deux lycées dédiés aux métiers du tourisme : Lycée Georges Frêche à Montpellier et Emile Combes à Argelès. Les autres dispositifs de formation seront également mobilisés : l'apprentissage avec la création d'un CFA du tourisme, l'enseignement supérieur, pour faire du Languedoc-Roussillon un pôle universitaire reconnu dans ce domaine, la formation continue en professionnalisant les demandeurs d'emploi et les acteurs du tourisme notamment sur le e-tourisme et l'acquisition de langues étrangères.

En application de son Plan Climat, la Région accompagne avec l'ADEME la mise en œuvre de 13 Plans Climat-Energie territoriaux. Les formations de sensibilisation des acteurs locaux, organisées en 2010, amorcent le processus de construction de programmes d'actions territoriaux. Ces démarches anticipent la co-élaboration par l'État et la Région du futur Schéma régional du Climat, de l'Air et de l'Énergie.

Cette nouvelle donne va conforter l'animation territoriale désormais positionnée au cœur des politiques régionales mais également à l'écoute des territoires. Lorsque des problématiques similaires seront identifiées dans plusieurs territoires, il est recommandé de mutualiser les réflexions et les axes de travail.

Programme N° 10 - Anticiper le développement de l'emploi dans les territoires

L'information des territoires sur l'offre de formation et les différents parcours possibles va être développée.

Quant aux démarches de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences particulièrement adaptées à la progression des emplois liés au dynamisme démographique régional, elles seront renforcées et généralisées. Ces démarches permettront notamment de développer et de structurer la pratique d'un dialogue social territorial réel, actif et permanent, de valoriser les potentialités des territoires et de favoriser les échanges et les transferts de savoir et d'expérience.

Programme N° 11 - Accompagner les organismes de formation professionnelle vers la qualité

La labellisation progressive des organismes de formation professionnelle, dans le cadre de la mise en œuvre de la charte qualité portée en Languedoc-Roussillon, fait unique en France, par la Région et 17 partenaires, devrait contribuer à dynamiser les territoires par l'offre de formation.

La mobilité des publics en formation vers d'autres territoires reste encore peu développée alors que l'ouverture sur l'Europe et sur le reste du monde est un facteur d'enrichissement personnel et professionnel incontesté. Les mobilités européennes et à l'international vont donc être renforcées par l'élaboration d'un règlement régional d'intervention.

Les organismes de formation, incités à travailler en synergie, et les acteurs locaux sont par ailleurs fortement encouragés à proposer des projets innovants et expérimentaux.

⁽⁷⁰⁾ Stratégie 2011/2014



la Région
Languedoc
Roussillon

**Avec la Région,
valorisez votre
expérience
professionnelle**

Obtenez le diplôme correspondant à votre expérience professionnelle grâce à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience)

...er ses acquis
...onn

un
votre



Orientation N°4

Organiser la gouvernance
de la formation professionnelle

4.1- Contexte

L'enchevêtrement des interventions en matière de formation professionnelle et les financements croisés en faveur des différents publics de la formation (élèves, apprentis, demandeurs d'emploi ou salariés), accentués par la loi du 24 novembre 2009, confortent la nécessité, reconnue par les partenaires sociaux au niveau national⁽⁷¹⁾ et par l'ensemble des acteurs régionaux, de renforcer la gouvernance qui faisait déjà l'objet d'une attention particulière dans le précédent Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles⁽⁷²⁾.

Les modalités d'organisation de cette nouvelle gouvernance ont été débattues lors du séminaire du 23 février 2011 associant Etat/Région et partenaires sociaux.

L'enjeu est de mettre en place une démarche cohérente et partagée. La coordination des actions de l'ensemble des partenaires est un gage de création d'emplois de développement économique et d'un meilleur accompagnement des publics fragilisés et des salariés et finalement de réussite dans la mise en œuvre du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.

Une gouvernance améliorée nécessite qu'un lieu unique soit chargé de la concertation et de la coordination des politiques. Le lieu le plus à même de structurer la coordination est le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) pour plusieurs raisons :

- sa composition permet d'avoir dans un même lieu l'ensemble des partenaires sociaux, l'Etat, la Région et les chambres consulaires,

- les partenaires ont su, au sein des commissions⁽⁷³⁾ créées en 2008, impulser une dynamique de travail en commun. On peut citer la commission sécurisation des parcours, qui, pour combattre la crise⁽⁷⁴⁾, a renforcé le numéro vert à destination des salariés et des chefs d'entreprises,
- la possibilité de faire participer d'autres acteurs tels que le Pôle emploi et le FONGECIF aux travaux mis en place par les commissions,
- la loi du 24 novembre 2009 a renforcé le rôle de cette instance au sein de laquelle doit être élaboré le CPRDFP et qui par ailleurs est chargée d'en assurer le suivi et l'évaluation.

Actuellement le CCREFP se réunit peu (une seule plénière par an) et ne joue donc pas pleinement le rôle donné par le législateur.

L'État, la Région et les partenaires sociaux, en Languedoc-Roussillon, décident de conforter le CCREFP et de reconfigurer ses commissions.

La COPIRE, composée exclusivement des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel, est un autre lieu de concertation en région qui a notamment activement contribué à l'élaboration du CPRDFP en organisant la réflexion des partenaires sociaux, formalisée par plusieurs documents. Les modalités de collaboration de la COPIRE avec le CCREFP doivent être précisées.

4.2- Programme d'actions

Programme N° 12 - Clarifier le champ d'intervention des acteurs de la formation professionnelle

Le CCREFP est clairement identifié, en Languedoc-Roussillon, comme le lieu de décision sur les questions d'emploi et de formation. Ses commissions de travail sont reconfigurées en fonction des orientations retenues pour le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles. Elles ont désormais une nouvelle dénomination et sont, chacune, en charge du suivi d'une orientation du présent contrat, en lien étroit avec les différents référents des fiches-actions :

- Orientation 1 - Commission 1 - Prospective Emploi/Formation : Pilotage Etat,
- Orientation 2 - Commission 2 - Sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels : Pilotage Partenaires sociaux,
- Orientation 3 - Commission 3 - Dynamiques territoriales : Pilotage Région.

Le mode de fonctionnement du CCREFP plénier et de ses commissions sera précisé dans un règlement adopté en séance plénière. Ce règlement devra également définir les modes de collaboration entre le CCREFP et la COPIRE, ainsi que les autres instances chargées des questions emploi/formation.

Dans ce contexte d'une gouvernance revisitée, les signataires sont favorables à la fusion des deux outils complémentaires OREF/CARIF qui ont activement participé à la mise en œuvre de « Défis pour l'emploi ». Cette nouvelle entité sera mise en place et ses missions répondront aux orientations du CPRDFP et à l'organisation des commissions du CCREFP :

- « Analyses et prospective emploi/formation »
- « Appui à la sécurisation des personnes »
- « Appui aux dynamiques territoriales »

La nature contractuelle du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles qui a conduit à la co-élaboration de ce contrat exige par ailleurs d'identifier précisément les engagements de chaque signataire dans le cadre de ses compétences.

Les premières conventions d'application entre les principaux acteurs de la formation professionnelle seront donc élaborées et signées pour la période 2011/2012.

L'objectif consiste à rendre plus lisible l'action des financeurs, dans le souci permanent d'améliorer la complémentarité et la cohérence des dispositifs et de faciliter le suivi individualisé des besoins de formation tout au long de la vie, dans l'intérêt général.

⁽⁷¹⁾ ANI du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels

⁽⁷²⁾ Nallet Consultants - étude sur le dialogue social - 2009

⁽⁷³⁾ 4 commissions : Emploi - Sécurisation des parcours - Schéma des formations - Mutations économiques

⁽⁷⁴⁾ « Former plutôt que licencier »

L'État, la Région et les partenaires sociaux réaffirment l'importance de l'évaluation des actions menées en définissant avec les autres financeurs de la formation professionnelle un processus régional d'évaluation du CPRDFP.

Ce travail sera mené au sein de chaque commission qui seront chargées, d'ici la fin d'année 2011 :

- d'identifier les indicateurs stratégiques des 13 programmes, les indicateurs de réalisation des fiches-actions étant d'ores et déjà affichés,
- de mettre en place les tableaux de suivi des programmes et des fiches-actions.

Chaque commission rendra compte des résultats de l'évaluation, annuellement, en séance plénière.



Fiches-actions

ORIENTATIONS I - Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation

Programme d'actions	Commission CCREFP	Fiches-actions	Référent fiche-action
1. Développer l'expertise régionale sur la relation emploi/formation	Commission 1 CCREFP	<p>Fiche-action 1 Structurer le partenariat OREF/ Branches</p> <p>Fiche-action 2 Développer un outil d'analyse et d'information Métiers</p>	<p>Fiche-action 1 Partenaires sociaux</p> <p>Fiche-action 2 Partenaires sociaux</p>
2. Accroître la compétitivité des entreprises	Commission 1 CCREFP	<p>Fiche-action 3 Structurer l'enseignement supérieur professionnalisant</p> <p>Fiche-action 4 Diversifier l'accompagnement à la création et à la reprise d'entreprises</p>	<p>Fiche-action 3 Rectorat</p> <p>Fiche-action 4 Région Languedoc-Roussillon</p>
3. Expérimenter de nouvelles pratiques «ressources humaines»	Commission 1 CCREFP	<p>Fiche-action 5 Elaborer un plan régional d'actions d'aide au conseil en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences</p> <p>Fiche-action 6 Mettre en œuvre des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences de branches</p> <p>Fiche-action 7 Renforcer les compétences des dirigeants</p>	<p>Fiche-action 5 Etat</p> <p>Fiche-action 6 Etat</p> <p>Fiche-action 7 Partenaires sociaux</p>

ORIENTATIONS II – Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels

Programme d'actions	Commission CCREFP	Fiches-actions	Référent fiche-action
4. Faciliter l'élaboration des projets professionnels	Commission 2 CCREFP	Fiche-action 8 Mettre en œuvre le service public de l'orientation et le schéma territorial de l'accueil, de l'information et de l'orientation (AIO)	Fiche-action 8 Etat
		Fiche-action 9 Renforcer les outils d'accueil, d'information et d'orientation	Fiche-action 9 Région Languedoc-Roussillon
5. Elargir les dispositifs d'aides aux publics en formation	Commission 2 CCREFP	Fiche-action 10 Préparer les lycéens à la société du numérique	Fiche-action 10 Région Languedoc-Roussillon
		Fiche-action 11 Lever les freins à la mobilité	Fiche-action 11 Région Languedoc-Roussillon
6. Encourager l'insertion professionnelle des publics fragiles	Commission 2 CCREFP	Fiche-action 12 Lutter contre le décrochage scolaire	Fiche-action 12 Etat
		Fiche-action 13 Remédier à l'illettrisme	Fiche-action 13 Etat
		Fiche-action 14 Favoriser l'accès à la formation des travailleurs handicapés	Fiche-action 14 Etat
		Fiche-action 15 Créer un droit à la formation initiale différée	Fiche-action 15 Région Languedoc-Roussillon
7. Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes	Commission 2 CCREFP	Fiche-action 16 Favoriser et accompagner l'égalité entre les filles et les garçons	Fiche-action 16 Etat
		Fiche-action 17 Elargir l'offre de formation par apprentissage	Fiche-action 17 Région Languedoc-Roussillon
		Fiche-action 18 Développer les contrats de professionnalisation	Fiche-action 18 Partenaires sociaux
8. Développer la formation des salariés	Commission 2 CCREFP	Fiche-action 19 Développer la formation dans les entreprises de moins de 10 salariés	Fiche-action 19 Partenaires sociaux
		Fiche-action 20 Mettre en place un plan d'action en faveur des seniors	Fiche-action 20 Partenaires sociaux
		Fiche-action 21 Créer un contrat de continuité professionnelle - Pass LR PRO	Fiche-action 21 Région Languedoc-Roussillon

ORIENTATIONS III – Impulser et soutenir les dynamiques territoriales

Programme d'actions	Commission CCREFP	Fiches-actions	Référent fiche-action
9. Faire de la formation un outil de développement des territoires	Commission 3 CCREFP	Fiche-action 22 Accompagner les stratégies régionales sur les territoires	Fiche-action 22 Région Languedoc-Roussillon
		Fiche-action 23 Déployer l'offre de formation sur les territoires	Fiche-action 23 Région Languedoc-Roussillon
		Fiche-action 24 Conforter l'animation territoriale	Fiche-action 24 Région Languedoc-Roussillon
10. Anticiper le développement de l'emploi dans les territoires	Commission 3 CCREFP	Fiche-action 25 Renforcer et généraliser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales	Fiche-action 25 Partenaires sociaux
11. Accompagner les organismes de formation professionnelle vers la qualité	Commission 3 CCREFP	Fiche-action 26 Labelliser les organismes de formation professionnelle	Fiche-action 26 Région Languedoc-Roussillon
		Fiche-action 27 Favoriser la mobilité européenne et à l'international	Fiche-action 27 Région Languedoc-Roussillon
		Fiche-action 28 Encourager l'innovation pédagogique	Fiche-action 28 Région Languedoc-Roussillon

ORIENTATIONS IV - Organiser la gouvernance de la formation professionnelle

Programme d'actions	Commission CCREFP	Fiches-actions	Référent fiche-action
12. Clarifier le champ d'intervention des acteurs de la formation professionnelle	CCREFP	<p>Fiche-action 29 Placer le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au cœur de la gouvernance régionale</p> <p>Fiche-action 30 Formaliser les partenariats entre les financeurs de la formation professionnelle</p>	<p>Fiche-action 29 CCREFP</p> <p>Fiche-action 30 CCREFP</p>
13. Evaluer les performances	CCREFP	<p>Fiche-action 31 Définir et mettre en œuvre le processus d'évaluation du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles</p>	<p>Fiche-action 31 CCREFP</p>

Orientation	Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation.
Programme	Développer l'expertise régionale sur la relation emploi/formation.
Commission CCREFP	Commission 1
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiche-action N° 1	<p>L'OREF, dans sa déclinaison du PRDFP 2007/2011, a réalisé de nombreux travaux prospectifs ayant donné lieu à publications. Certaines branches professionnelles et différents acteurs éducatifs institutionnels ont également développé des instruments de mesure de l'emploi et des formations notamment en terme d'effectifs, d'évolution et de qualité.</p> <p>Cependant force est de constater que les travaux prospectifs menés en région sont peu accessibles à un large public et sont sous exploités.</p> <p>La mission d'expertise réalisée en 2009 par l'OREF, avec l'appui du cabinet Nallet Consultants, pour dynamiser le dialogue social, préconise d'aller plus loin par le développement d'outils communs et la construction d'une offre de services régionale en direction des branches professionnelles.</p> <p>Il convient donc de créer les conditions de la mutualisation des ressources documentaires existantes, de leur enrichissement et d'organiser leur diffusion aux acteurs de l'emploi et de la formation.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer une veille économique liée aux activités présentes en région. • Anticiper les évolutions (menaces/opportunités) qui s'imposent aux acteurs économiques et leurs impacts sur les organisations et l'emploi. • Consolider le partenariat régional dans le domaine de l'observation du champ emploi-formation. • Enrichir et coordonner les différentes sources d'observations de l'évolution des emplois, des qualifications et de la formation. • Contribuer à la dynamisation du dialogue social.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Rédiger une charte de partenariat définissant les contributions réciproques de l'OREF (offre de services), des professionnels et des institutions. • Identifier les branches professionnelles à accompagner. • Formaliser la collaboration OREF/Branches dans une convention cadre. • Sélectionner, si besoin, des échantillons représentatifs d'entreprises pour abonder les informations disponibles. • Elaborer une stratégie de communication pour faire connaître l'OREF et ses productions.
Public visé	Les acteurs de la formation professionnelle et le grand public.
Référent	Partenaires sociaux.
Partenaires	Maîtrise d'œuvre : OREF. Branches professionnelles - Services de l'Etat - Région Languedoc-Roussillon - Pôle emploi - Chambres consulaires - Pôles de compétitivité - Organismes de formation.
Conditions de réussite	<p>Réciprocité des engagements : OREF/Branches.</p> <p>Inventaire des informations disponibles et des données régionales mobilisables en travaillant sur l'articulation national/régional/territorial d'une part et branche/territoire, d'autre part.</p> <p>Qualité du dialogue social.</p> <p>Diffusion des résultats auprès des acteurs d'enseignement et de la formation professionnelle, des entreprises et du réseau d'accueil, d'information et d'accompagnement.</p> <p>Communication adaptée en direction du grand public.</p>
Echéancier	<p>2011 Rédaction d'une charte de partenariat.</p> <p>2011/2015 Signature de conventions-cadre de collaboration OREF / Branches.</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre de conventions OREF/branche professionnelle signées.</p> <p>Nombre de diagnostics réalisés.</p> <p>Modalités de diffusion des travaux.</p>

Orientation	Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation.
Programme	Développer l'expertise régionale sur la relation emploi/formation.
Commission CCREFP	Commission 1
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiche-action N° 13	<p>L'approche métier a fait l'objet de plusieurs travaux de diagnostic et beaucoup de données statistiques par métier sont maintenant disponibles au niveau régional (Pôle emploi, INSEE). Il convient cependant d'aller plus loin dans l'analyse prospective mais les TPE et PME, largement représentées en Languedoc-Roussillon, ne disposent ni du temps ni des compétences nécessaires pour mesurer l'impact des évolutions économiques, technologiques, sociologiques sur les métiers et les nouvelles compétences à acquérir.</p> <p>Par ailleurs, il convient également d'aller plus loin dans la diffusion de ces éléments. Les outils d'information initiés par certaines branches professionnelles pour renforcer l'attractivité de leurs métiers ou ceux résultant du partenariat Région/ONISEP/Midi Libre (le guide « 100 métiers qui recrutent en Languedoc-Roussillon » et les « 100 clips métiers » diffusés via Internet - 55 000 consultations à ce jour) constituent des exemples emblématiques rendant plus accessibles la connaissance des métiers par les entreprises comme par le grand public.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Apporter de la lisibilité sur les métiers (porteurs d'emploi, métiers émergents et métiers en voie de disparition). • Renforcer l'attractivité des métiers. • Améliorer l'expertise régionale sur la relation offre/demande d'emploi par métiers. • Eclairer les choix professionnels.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Définir une méthode d'analyse s'appuyant sur une collaboration OREF/CARIF et portant une attention particulière aux enjeux du développement durable. • Constituer un groupe statistiques composé d'experts pour valider l'outil. • Mobiliser les référentiels existants, les études du CEREQ, la cartographie régionale de l'offre de formation. • Sélectionner, si besoin, des échantillons représentatifs d'entreprises pour abonder les informations disponibles.
Public visé	Les acteurs de l'enseignement et de la formation professionnelle, les entreprises, le réseau d'accueil, d'information et d'orientation, les organismes de formation, le grand public.
Référent	Partenaires sociaux.
Partenaires	Maîtrise d'œuvre : OREF - CARIF. Autres : Pôle emploi - INSEE - Région Languedoc-Roussillon - Services de l'Etat - ONISEP - Branches professionnelles - Entreprises - CEREQ.
Conditions de réussite	Appropriation par les services de l'action publique en charge de l'évolution de l'offre de formation Information des entreprises pour les aider à mieux appréhender l'évolution de leur secteur. Diffusion des informations aux réseaux d'accueil, d'information et d'orientation. Communication adaptée, en direction du grand public.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Modalités de diffusion des travaux.

Orientation	Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation.
Programme	Accroître la compétitivité des entreprises.
Commission CCREFP	Commission 1
Contexte	<p>L'enseignement supérieur, porteur d'innovation, est un atout indéniable pour accroître la compétitivité des entreprises et favoriser l'attractivité du Languedoc-Roussillon, 9^{ème} région française pour le nombre d'étudiants. En 2010, près de 12 000 diplômés (étudiants, apprentis ou stagiaires de la formation professionnelle) ont été recensés dans les formations professionnalisantes proposées par les 5 universités (Montpellier I, II et III, Nîmes et Perpignan) de l'Académie de Montpellier se répartissant comme suit : 6 097 au titre des formations de niveau III, 1 830 de niveau II et 4 063 de niveau I. C'est la première fois qu'un état des lieux exhaustif de ces formations est réalisé en région. Le Languedoc-Roussillon est également la première région française pour son taux de dépenses de recherche publique sur le PIB. Le classement de la région (14^{ème}) est toutefois moins favorable pour les effectifs d'étudiants ingénieurs (2 640). Il est donc important :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'accompagner la structuration cohérente et le développement de l'enseignement supérieur professionnalisant, - de favoriser le lien entre la recherche et le monde économique, en s'appuyant notamment sur les 6 pôles de compétitivité répartis sur le territoire : Eau, Derbi (énergies renouvelables), Eurobiomed (bio-santé), Qualimed (alimentation), Trimatec (biocarburants), risques (risques naturels et inondations).
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès des publics aux formations supérieures, dans une logique de parcours professionnel, afin d'augmenter leur niveau de qualification : principe d'égalité des chances. • Mettre à disposition des acteurs régionaux un état des lieux exhaustif et bénéficiant d'une actualisation périodique de l'offre professionnalisante universitaire. • Organiser la concertation sur l'évolution de cette offre, en particulier en recherchant la cohérence entre les formations de niveaux III et la construction de passerelles entre les formations et les dispositifs. • Accompagner le développement de la validation des acquis de l'expérience. • Assurer la mise en place de procédures d'évaluation de l'offre de formation. • Augmenter de manière significative le nombre d'ingénieurs formés en Languedoc-Roussillon. • Valoriser les résultats de la recherche régionale. • Développer les liens labo/pôles/PME/universités/Grandes Ecoles.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une conférence annuelle des présidents sur l'offre de formation associant Rectorat (BTS), Universités, Ecoles, Région. • Accompagner les universités dans leurs démarches de qualité de la formation et de lutte contre le décrochage universitaire en particulier par la réorientation des étudiants en difficultés (notamment vers les BTS) et l'accompagnement spécifique des étudiants les plus fragiles. • Poursuivre les échanges au sein de groupes de travail spécifiques. • Poursuivre la contractualisation Région/Universités pour la programmation de formations destinées aux demandeurs d'emploi. • Mettre en place des outils de communication et d'information sur les formations supérieures professionnelles. • Accompagner les opérations immobilières d'envergure. • Soutenir l'installation de nouvelles écoles d'ingénieurs. • Encourager et accompagner les transferts de technologie avec le projet de création d'une Société d'Accélération de Transfert de Technologie (SATT) régionale dans le cadre de l'appel à projets Investissements d'Avenir.
Public visé	Décideurs et acteurs de la formation professionnelle sous statut d'étudiant, par apprentissage et par la voie de la formation continue.
Référent	Rectorat.
Partenaires	Universités - Autres établissements d'enseignement supérieur - Région Languedoc-Roussillon - DRAAF - Chambres consulaires - CODIGE (Conférence des directeurs regroupant les grandes écoles) - CODOR (Conférence des organismes de recherche régionaux).
Conditions de réussite	Mise en place d'un secrétariat permanent au niveau de la chancellerie préparant les travaux de la conférence annuelle et suivant ceux des groupes spécialisés.
Echéancier	2011/2015 Conférence annuelle, soutien à l'installation de nouvelles écoles d'ingénieur.
Indicateurs d'évaluation	Nombre de diplômés par niveau de formation, par statut et par secteur d'activités. Suivi de l'insertion par niveau de formation, par statut et par secteur d'activités.

Orientation	Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation.
Programme	Accroître la compétitivité des entreprises.
Commission CCREFP	Commission 1
Contexte	<p>Depuis 2007, ce sont environ 2 000 créateurs d'entreprise en Languedoc-Roussillon qui ont bénéficié, chaque année, d'un accompagnement à la création dans le cadre du programme PACTE financé par la Région. De nombreux réseaux d'accompagnement sont désormais structurés au niveau régional.</p> <p>Depuis 2009, l'Etat a mis en place un nouveau dispositif d'accompagnement à la création/reprise d'entreprise (NACRE) pour les personnes sans emploi et en difficulté d'insertion professionnelle. Chaque année, environ 1 000 porteurs de projets sont accompagnés (la durée du parcours est de 44 mois, dont un suivi post-crédation de 36 mois).</p> <p>Le taux de survie (80 %) des entreprises ayant bénéficié d'un accompagnement largement supérieur à celui (52 %) des autres entreprises invite à développer ce type d'actions, particulièrement dans le secteur de l'artisanat où les créateurs disposent plus souvent de compétences techniques que de compétences managériales. De leur côté, les diplômés de l'enseignement supérieur manquent de compétences techniques.</p> <p>Dans un contexte de vieillissement de la population d'entrepreneurs, le soutien à la reprise d'entreprises est également fondamental. Il paraît par ailleurs intéressant de prendre en compte les personnes en situation précaire.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Pérenniser les nouvelles entreprises. • Développer une double compétence chez les artisans : compétence technique dans le métier et compétence de manager. • Valoriser la voie professionnelle auprès des diplômés de l'enseignement supérieur en proposant une perspective nouvelle : devenir entrepreneur. • Favoriser le transfert de compétences entre cédants et repreneurs. • Favoriser la bancarisation des personnes sans emploi et en difficulté d'insertion professionnelle.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer de nouveaux réseaux d'accompagnement dans le dispositif PACTE. • Ouvrir une université des métiers et de l'artisanat : <ul style="list-style-type: none"> - mettre en place une collaboration universités - entreprises artisanales pour concevoir une formation individualisée, - développer la créativité, l'initiative et le sens des responsabilités des publics formés nécessaires à l'esprit et au goût d'entreprendre. • Développer et labelliser les réseaux de parrainage des créateurs ou repreneurs. • Favoriser l'accompagnement post-crédation. • Sécuriser la structuration juridique et financière des projets de création/reprise d'entreprise.
Public visé	Créateurs d'entreprises avec une attention particulière pour les jeunes et les personnes sans emploi et en difficulté d'insertion professionnelle.
Référent	Région Languedoc-Roussillon.
Partenaires	Région - Etat - Réseaux d'accompagnement - Réseaux consulaires - Caisse des dépôts et consignations - Pôle emploi - Conseils Généraux.
Conditions de réussite	Optimiser la coordination des politiques publiques régionales et territoriales en faveur de l'accompagnement à la création/reprise d'entreprise. S'assurer de la qualité de l'accompagnement délivré au porteur de projet.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Taux de survie des entreprises accompagnées. Taux d'emplois créés. Taux de financement des projets accompagnés.

Fiche-Action N°5 **Elaborer un plan régional d'actions d'aide au conseil en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Orientation	Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation.
Programme	Expérimenter de nouvelles pratiques « Ressources humaines ».
Commission CCREFP	Commission 1
Contexte	L'aide au conseil en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) constitue avec le Contrat d'Etudes Prospectives (CEP) et l'appui technique, le volet prospectif de la démarche AME, appui aux mutations économiques. Elle est mise en œuvre sur la base des enjeux et objectifs partagés entre l'Etat et les partenaires socio-économiques d'une entreprise et/ou d'un collectif d'entreprises au sein d'un territoire.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les entreprises ayant moins de 300 salariés (TPE et PME) et non assujetties à l'obligation de négocier sur la GPEC, à sécuriser les trajectoires professionnelles de leurs salariés. • Conforter la gestion des ressources humaines face aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels propres à l'entreprise, au secteur professionnel et au territoire.
Modalités d'action	La nature de l'intervention publique vise uniquement la maîtrise par l'entreprise des enjeux et du mode d'élaboration d'un plan ou d'actions de GPEC. Elle n'a pas vocation à soutenir des actions découlant du plan de GPEC. Elle cofinance ainsi un diagnostic des ressources humaines de ou des entreprises bénéficiaires. Ce diagnostic doit aboutir à un plan de préconisations pouvant se définir comme un ensemble d'actions ressources humaines cohérentes pour faire face aux évolutions. A titre d'exemple, ce plan peut : <ul style="list-style-type: none"> - prévoir des actions pour accompagner l'adaptation de ses emplois et de ses compétences aux enjeux sociaux, économiques et opérationnels qui lui sont propres ou qui caractérisent son secteur d'activité ou le territoire dans lequel elle évolue, - agir, dans la durée, sur l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail et du dialogue social, - mettre en place des actions favorisant l'égalité professionnelle, améliorant l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, favorisant les démarches relatives à l'intégration de la diversité (égalité des chances), des démarches visant à maintenir dans l'emploi les seniors...
Public visé	Entreprises de moins de 300 salariés non assujetties à l'obligation triennale de négocier sur la GPEC et dont le contrat de travail des salariés qu'elles emploient relève du code du travail. Sont exclues les entreprises employant majoritairement du personnel et salariés de l'Etat, les collectivités locales et leurs établissements publics à caractère administratif. Les chambres consulaires ne sont pas bénéficiaires, pour elles mêmes, de l'aide au conseil, eu égard à leur statut d'établissement public administratif de l'Etat.
Référent	Etat.
Partenaires	Entreprises - Partenaires sociaux - OPCA - Chambres consulaire.
Conditions de réussite	Qualité de l'implication des partenaires et notamment des partenaires sociaux associés au pilotage de l'opération d'aide au conseil et à la définition du plan de GPEC qui en résulte. A défaut d'existence d'instances représentatives du personnel dans l'entreprise, il convient d'informer et d'associer les salariés sur la mise en œuvre d'une telle démarche.
Echéancier	Annuel sur la période 2011/2015 Ce type d'action est mis en œuvre à la demande de l'entreprise, les démarches de sensibilisation effectuées par les OPCA, les partenaires sociaux, peuvent faire émerger des demandes d'entreprises.
Indicateurs d'évaluation	Nombre de GPEC réalisées. Nombre de salariés concernés. Répartition par taille des entreprises.

Fiche-Action N°6 Mettre en œuvre des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences de branches

Orientation	Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation.
Programme	Expérimenter de nouvelles pratiques « Ressources humaines ».
Commission CCREFP	Commission 1
Contexte	<p>La forte dégradation de la conjoncture nécessite de mobiliser tous les moyens à disposition de l'Etat pour maintenir et développer les compétences.</p> <p>Face à l'ampleur et à l'accélération accrue des mutations économiques, sociales et démographiques, à leur impact sur le contenu et le volume des emplois, l'administration territoriale de l'Etat doit pouvoir susciter et soutenir des projets de qualité permettant de sauvegarder l'emploi et de préparer la sortie de crise.</p> <p>Il s'agit de permettre aux entreprises et à leurs salariés de prévenir les difficultés d'emploi, la démarche EDEC est utilisée pour intensifier les partenariats engagés avec les branches professionnelles ou interprofessionnelles sur la région et servir d'effet « levier » dans les financements.</p> <p>L'Etat peut donc appuyer les branches professionnelles (l'interprofessionnel) par la conclusion d'accords de partenariats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour encourager et soutenir des démarches emploi-formation des branches professionnelles confrontées à des mutations économiques et dont les salariés sont fragilisés dans leur emploi, - pour optimiser les possibilités d'emploi des branches professionnelles en développement.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer les initiatives des branches en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences des actifs occupés. • Promouvoir des actions visant à prévenir les inadaptations de compétences et les difficultés d'emploi des publics les plus concernés par les changements. • Contribuer à la définition et à la mise en œuvre de tout ou partie des politiques de ressources humaines des branches professionnelles.
Modalités d'action	<p>Le volet prospectif (CEP Contrat Etudes Prospectives) de l'EDEC porte sur la réalisation d'études qui visent à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • établir un diagnostic économique et social stratégique et prospectif, • poser des hypothèses d'évolution à court et moyen terme et des préconisations d'actions pour accompagner les évolutions de l'emploi et des compétences, • vérifier la faisabilité de certains processus ou organisations visant à maintenir les actifs dans l'emploi, attirer de nouvelles compétences et faciliter les transitions professionnelles. <p>Le volet action de cet EDEC (ADEC) vise à la mise en place des solutions retenues.</p> <p>L'ADEC vise à participer à la mise en œuvre de ces politiques de ressources humaines. Elles se traduisent par des actions destinées à anticiper les inadaptations aux évolutions de l'emploi et les qualifications des salariés et à sécuriser les trajectoires professionnelles.</p> <p>À cet égard, elles peuvent porter sur l'ensemble des stratégies qui fondent une politique de ressources humaines (stratégie de recrutement et d'intégration, stratégie de développement des compétences et de mobilité interne, stratégie d'anticipation et de gestion des départs).</p>
Public visé	En priorité : publics les plus fragilisés : salariés de faible niveau de qualification (OQ, ONQ, employés, salariés de 45 ans et +) pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi dans les TPE et PME. L'orientation est principalement dans les entreprises de moins de 10 salariés.
Référent	Etat.
Partenaires	Partenaires Sociaux (organisations professionnelles et syndicales de salariés) - Pôle Emploi - Collectivités territoriales - Chambres consulaires. L'intervention financière de l'Etat et des partenaires pourra être complétée par un abondement de l'OPCA par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Outils : OREF...
Conditions de réussite	Un accord cadre doit faire l'objet d'une concertation dans un cadre paritaire adapté.
Echéancier	<p>Accords de branches signés : Spectacle Vivant, Transports-logistique, Médico Social, Coopération Agricole.</p> <p>Accords de branches en cours en 2011 : BTP, Agroalimentaire, SCOP, artisanat, service à la personne, automobile, plasturgie, textiles, matériaux de construction, intérim, interpros...</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Suivi informatisé des conventions EDEC : outil de pilotage et d'évaluation de la politique contractuelle.</p> <p>Indicateurs opérationnels (données prévisionnelles et réalisées) : données générales, données physiques (entreprises et bénéficiaires), données financières.</p> <p>Indicateurs stratégiques (en cours de construction) sur 3 volets :</p> <ul style="list-style-type: none"> • métiers, • emplois - compétences, • formation.

Fiche-Action N°7

Renforcer les compétences des dirigeants

Orientation	Accompagner le développement économique du Languedoc-Roussillon par la formation.
Programme	Expérimenter de nouvelles pratiques ressources humaines.
Commission CCREFP	Commission 1
Contexte Cf : stratégie régionale d'innovation	<p>Si la grande majorité des dirigeants maîtrise les compétences liées au cœur de métier, il s'avère souvent nécessaire d'accroître leurs compétences et/ou connaissances pour parfaire le pilotage et le management de leurs entreprises.</p> <p>Dans le cadre de la Stratégie Régionale d'Innovation (SRI), et en référence à l'enjeu de développer « l'innovation pour tous » (pour toute entreprise, en tout point du territoire, quel que soit le type d'innovation). L'Association LEADER, association régionale de chefs d'entreprises « en développement intense » a été créée en 2009 pour accélérer leur croissance. Les 60 entreprises qui la composent se réunissent en 5 commissions parmi lesquelles la commission « Ressources humaines et compétences » est riche d'enseignement sur les besoins des dirigeants en matière de formation.</p> <p>Un appel à candidature a donc été lancé pour définir et mettre en place une action collective pour le renforcement des compétences des dirigeants de TPE- PME.</p> <p>Le réseau des chambres de métiers a par ailleurs mis en place une offre de service d'accompagnement des entreprises artisanales.</p> <p>Il est également important de poursuivre l'accompagnement des dirigeants des entreprises de l'économie sociale au sein de l'école de l'entrepreneuriat, créée dans le cadre du PRDFP - Défis pour l'emploi.</p> <p>Ces expérimentations pourront être déployées sur l'ensemble du territoire, dans un deuxième temps.</p>
Objectifs	<p>Dirigeants des entreprises en développement intense</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer l'innovation et l'anticipation sur les plans stratégique, organisationnel, technique, technologique et managérial. • Expérimenter de nouvelles pratiques « Ressources humaines ». • Renforcer les compétences (managériales, financières, marketing,...) des dirigeants de TPE et PME. • Renforcer la compétitivité des entreprises. <p>Dirigeants des entreprises artisanales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuer au développement des entreprises artisanales. <p>Dirigeants des entreprises de l'économie sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer la double compétence managériale économique et sociale des dirigeants, des porteurs de projets et des salariés du secteur de l'économie sociale. • Renforcer l'identité, l'attractivité du secteur et sa reconnaissance. • Favoriser la mobilité professionnelle au sein de ce secteur. • Améliorer la synergie et les modes de coopération entre les acteurs de l'économie sociale.
Modalités d'action	<p>Dirigeants des entreprises en développement intense</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la création de « groupes projets » d'entreprises dans des actions collectives de réflexion stratégique et d'opérations communes. • Identifier des thématiques prioritaires. • Identifier des experts et animateurs. • Mettre en place une veille sur les besoins nouveaux. • Ajuster le contenu des modules de formation. • Organiser des formations collectives. <p>Dirigeants des entreprises artisanales</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 niveaux de formation sont proposés : <ul style="list-style-type: none"> - formation au management opérationnel, - formation au management stratégique, - formation au management de l'innovation, - formation pour des dirigeants confirmés organisés en club. <p>Dirigeants des entreprises de l'économie sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des modules de formation.
Public visé	<p>Entreprises à développement intense justifiant d'une croissance de chiffre d'affaires supérieure ou égale à 15 % sur 3 ans.</p> <p>Start-up innovantes affichant une stratégie de croissance.</p> <p>Entreprises artisanales.</p> <p>Entreprises de l'économie sociale.</p> <p>Toute autre entreprise volontaire pour renforcer ses compétences ressources humaines.</p>
Référent	Partenaires sociaux
Partenaires	Etat - Région Languedoc-Roussillon - Association LEADER - Organismes de formation - Chambres régionales consulaires - Réseaux de l'économie sociale et solidaire.
Conditions de réussite	Optimiser les moyens de communication : visioconférence, plate-forme collaborative, site Internet.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre de modules de formation.</p> <p>Nombre de participants.</p>

Fiche-Action N°8 Mettre en œuvre le service public de l'orientation et le schéma territorial de l'accueil, de l'information et de l'orientation (AIO)

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Faciliter l'élaboration des projets professionnels.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiches-actions N° 15 et 16	<p>La loi du 24 novembre 2009 ouvre le droit à être conseillé, orienté et accompagné en matière de formation ou dispositif contribuant au maintien, à l'évolution ou au retour à l'emploi, quel que soit son statut ou son lieu de résidence.</p> <p>Deux démarches concomitantes en Languedoc-Roussillon ont vocation à se mettre en place à compter de 2011 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise en œuvre du service public de l'orientation et du label « orientation pour tous » - pôle information et orientation sur les formations et les métiers, - la signature et la mise en œuvre de la charte régionale de l'AIO en Languedoc-Roussillon qui définit l'offre de services attendue par les différents signataires. <p>Un cahier des charges précisant les attentes des acteurs de l'AIO sur les territoires est rédigé par les signataires de la charte afin de mettre en place une phase d'expérimentation sur plusieurs territoires.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre plus lisible l'offre de services. • Renforcer : <ul style="list-style-type: none"> - l'égalité d'accès sur les territoires pour tous les publics, - l'articulation avec l'environnement socio-économique, - la qualité de l'offre de services. • Permettre la mise en réseau ou optimiser les réseaux existants. • Favoriser et faciliter la mise en place du Service Public de l'Orientation et la démarche de labellisation.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les périmètres d'intervention territoriale pertinents et les besoins des territoires (comité de pilotage). • Mettre en place une animation territoriale autour de 3 fonctions : <ul style="list-style-type: none"> - soutien à l'articulation et à la coordination des acteurs et des actions en vue de l'élaboration d'un programme commun d'actions, - mutualisation, - information et communication.
Public visé	Tous les publics.
Référent	Etat
Partenaires	<p>Comité de pilotage régional de la charte : Etat (DIRECCTE, Rectorat) - Région Languedoc-Roussillon - Pôle Emploi - ARML - Missions locales.</p> <p>Comité de pilotage territorial : les représentants locaux des membres signataires de la charte et l'animateur territorial.</p> <p>Expérimentation sur les territoires : les réseaux AIO.</p> <p>Labellisation : membres du CCREFP.</p>
Conditions de réussite	<p>Adhésion de tous les réseaux.</p> <p>Prise en compte de la professionnalisation des acteurs engagés par les différents réseaux.</p> <p>Détermination du niveau de coordination des acteurs et du périmètre d'action pertinents.</p>
Echéancier	<p>2011/2012 Expérimentation sur trois territoires.</p> <p>2012/2014 Déploiement sur le territoire régional et labellisation des structures.</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Evolution du nombre de signataires de la charte régionale.</p> <p>Nombre de territoires avec réseaux labellisés.</p>

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours de formation.
Programme	Faciliter l'élaboration des projets professionnels.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiches-actions N° 12, 13 et 23	De nombreux outils ont été créés en Languedoc-Roussillon depuis 2007 : numéros verts demandeurs d'emploi et salariés, bourse régionale de l'apprentissage, portail VAE, guide des 100 métiers qui recrutent, clips métiers, site de l'ONISEP. L'articulation entre le monde de l'éducation et de l'entreprise est par ailleurs facilitée notamment par les partenariats découverte professionnelle, parcours de découverte des métiers et des formations, universités/bureau d'aide à l'insertion professionnelle. La volonté, réaffirmée aujourd'hui par l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, de développer l'expertise régionale sur les évolutions des métiers et la connaissance de l'entreprise, de promouvoir l'esprit d'entreprendre et l'entrepreneuriat ainsi que d'augmenter les effectifs de la formation professionnelle, nécessite de conforter l'existant. Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accès des jeunes à l'emploi prévoit des mesures concrètes et temporaires d'accompagnement dont certaines sont financées, à titre exceptionnel, par le fonds de sécurisation des parcours professionnels.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Rendre l'information sur les métiers accessible à tous. • Simplifier l'accès à l'information sur les dispositifs de formation. • Valoriser les outils de sécurisation (DIF, VAE, passeport formation, Congé Individuel de Formation, CIF CDD et Préparation opérationnelle à l'emploi). • Valoriser les établissements de formation. • Attirer l'attention des jeunes publics sur les opportunités en termes d'emploi et de formation. • Développer l'accès aux parcours de création d'entreprise.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Faire un état des lieux sur l'accessibilité des outils d'information pour chaque typologie de public. • Communiquer sur les dispositifs et outils de la formation tout au long de la vie professionnelle. • Harmoniser, valoriser et développer les outils d'information innovants. • Plus particulièrement à destination des jeunes : <ul style="list-style-type: none"> - réaliser un support (écrit et électronique) thématique et territorialisé, - proposer des activités innovantes de découverte concrète des métiers (quiz métiers, bus de l'apprentissage...), - réaliser des clips vidéos CFA. • Renforcer les liens entre les institutions, les organisations professionnelles et les consulaires avec les réseaux d'accueil, d'information et d'orientation.
Public visé	Tous les publics.
Référent	Région Languedoc-Roussillon.
Partenaires	ONISEP - Branches professionnelles - Partenaires sociaux - Entreprises - FONGECIF - Réseaux d'accueil, d'information et d'orientation - CARIF - OREF - CEREQ - Universités.
Conditions de réussite	Implication de l'ensemble des partenaires.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Taux d'utilisation des supports d'information. Nombre de productions communes aux acteurs (outils, produits d'information). Enquête auprès des publics (interview, sondage).

Fiche-Action N°10 Préparer les lycéens à la société du numérique

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours de formation.
Programme	Elargir les dispositifs d'aide aux publics en formation.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte	<p>Depuis l'arrivée d'Internet, les secteurs d'activités ont tous intégré le numérique. Cependant, la forte précarité sociale en Languedoc-Roussillon ne permet pas à tous les foyers de disposer d'un ordinateur. Il est donc important de préparer et d'adapter la jeunesse à la société du numérique. La Région Languedoc-Roussillon est la première collectivité à mettre en place, en étroite partenariat avec les autorités académiques (Recteur et DRAAF pour les lycées agricoles) et les 5 Conseils Généraux du Languedoc-Roussillon un système scolaire numérique.</p> <p>Ce système numérique repose sur 3 piliers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - LoRdi : un ordinateur portable individuel, donné gratuitement par la Région à tous les lycéens, qu'ils pourront utiliser pendant le temps scolaire, en classe avec leurs professeurs, mais aussi librement, chez eux, - l'Espace numérique de Travail (ENT) : c'est un portail d'accès à des services en ligne. Ce site web sécurisé offre des outils et des services en rapport avec l'activité éducative. LoRdi sera relié à l'ENT régional, déjà mis à disposition de tous les lycées, pour avoir accès à toutes les ressources pédagogiques, - l'architecture informatique de tous les lycées publics régionaux est rénovée afin de permettre un fonctionnement optimal de l'ENT. <p>Ce volet de la politique éducative régionale contribue à favoriser l'égalité de tous les lycéens. C'est un bond technologique formidable qui va entraîner une véritable révolution des modes d'enseignement et permettre aux lycéens d'être complètement adaptés à la société du numérique.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Lutter contre la fracture numérique dans les établissements scolaires. • Promouvoir les technologies de l'information et de la communication. • Favoriser l'égalité des chances des élèves.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser une consultation permanente des proviseurs et des équipes pédagogiques. • Développer avec l'Académie (corps d'inspection, MATICE, DASl) le contenu logiciel, les supports et ressources pédagogiques, le soutien scolaire, l'information sur les formations et les métiers, l'impulsion à l'utilisation systématique, le repérage des bonnes pratiques et leur diffusion. • Mettre en réseau tous les établissements scolaires.
Public visé	L'ensemble des lycéens du Languedoc-Roussillon.
Référent	Région Languedoc-Roussillon.
Partenaires	Rectorat - DRAAF - Enseignants - Départements.
Conditions de réussite	<p>Concertation avec le Rectorat, la DRAAF et les enseignants sur les contenus pédagogiques.</p> <p>Câblage de l'ensemble des 144 lycées de la région.</p> <p>Information des proviseurs, des enseignants et personnels encadrants des lycées : réalisation d'une lettre bimestrielle.</p>
Echéancier	<p>Septembre 2011 Dotation de 32 000 ordinateurs aux élèves entrant en seconde au mois de septembre.</p> <p>Septembre 2012 2^{ème} dotation.</p> <p>Septembre 2013 3^{ème} dotation.</p>
Indicateurs d'évaluation	Nombre annuel d'ordinateurs.

Fiche-Action N°11 Lever les freins à la mobilité

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours de formation.
Programme	Elargir les dispositifs d'aide aux publics en formation.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiche-action N° 30	<p>La répartition de l'offre de formation professionnelle n'est pas homogène sur l'ensemble du territoire : elle varie en fonction des niveaux de formation proposés, de la population à former, de la capacité des organismes de formation à faire offre...</p> <p>Les publics de la formation professionnelle particulièrement les jeunes qu'ils soient lycéens, apprentis, demandeurs d'emploi rencontrent souvent des difficultés liées à l'hébergement (manque de logements disponibles de petite taille, niveaux des loyers, besoin d'une offre de logement de courte durée). Ces constats ont notamment fait l'objet de l'accord national interprofessionnel du 29 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes dans leur accès au logement et de préconisations du CESER en région⁽⁷⁵⁾. Par ailleurs, la difficulté de se déplacer représente un frein supplémentaire pour les apprentis dont le centre de formation d'apprentis et l'entreprise d'accueil ne sont pas sur le même lieu géographique.</p> <p>Il est préconisé d'élargir le dispositif d'aides aux publics en formation. Cependant, de nombreuses institutions et branches professionnelles intervenant sur ces questions, il paraît également intéressant d'améliorer la lisibilité des dispositifs et de fédérer l'ensemble des interventions.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'égalité d'accès à la formation en soutenant le pouvoir d'achat des jeunes et des familles. • Favoriser la mobilité. • Renforcer l'autonomie des jeunes.
Modalités d'action	<p>Dispositifs en faveur du logement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour les lycéens : <ul style="list-style-type: none"> - augmenter les capacités d'accueil des internats. A noter que depuis 2004, 520 places d'internat supplémentaires ont été créées, - améliorer la qualité de l'accueil et de la vie des internes en accordant une attention particulière aux jeunes en formation post-bac. Tous les internats possèdent un accès à Internet et chaque chambre, dans les internats qui ont été rénovés, est câblée, - accompagner la mise en place d'un internat d'excellence à Montpellier. • Pour les apprentis : <ul style="list-style-type: none"> - réhabiliter les internats et/ou soutenir de nouveaux projets pour répondre aux besoins d'accueil des apprentis en lien avec le contrat d'objectifs et de moyens. • Pour les stagiaires de la formation professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - favoriser l'accueil des stagiaires, quels que soient leurs organismes de formation, dans les centres d'hébergement de l'AFPA. Intégrer cette problématique dans les relations avec les bailleurs sociaux. <p>Dispositifs en faveur des transports</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'ensemble des publics : <ul style="list-style-type: none"> - expérimentation du train à 1 € avant déploiement sur l'ensemble du territoire. • Pour les apprentis : <ul style="list-style-type: none"> - rédiger un règlement d'aide au permis de conduire au bénéfice des apprentis, - Attribuer une aide au permis de conduire de 500 € aux apprentis entrant en 2^{ème} année d'un diplôme de niveau V.
Public visé	Lycéens - Apprentis (prévisionnel de 2500 pour le permis de conduire) - Stagiaires de la formation professionnelle.
Référent	Région Languedoc-Roussillon.
Partenaires	Rectorat - DRAAF - Conseils généraux et autres collectivités locales - Lycées professionnels - Centres de formation d'apprentis - AFPA et autres organismes de formation professionnelle - Partenaires sociaux et branches professionnelles - Réseau des comités interprofessionnels du logement.
Conditions de réussite	Diffusion de l'information : guide du 1 ^{er} logement (Edition 2012) - sites Internet de la Région (www.laregion-seformer.fr) et de ses partenaires - Bourse de l'apprentissage : www.apprentissagelr.fr
Echéancier	<p>2012 Permis de conduire.</p> <p>2011 Rédaction et diffusion du règlement.</p> <p>2012/2015 Attribution des aides. Train à 1 €. €</p> <p>2011 Première expérimentation.</p> <p>2011/2015 Autres dispositifs.</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre d'aides au permis de conduire attribuées.</p> <p>Nombre de permis obtenus.</p> <p>Nombre de places d'internat créées.</p> <p>Nombre de m² par élève, étudiant, apprenti ou stagiaire accueilli.</p>

⁽⁷⁵⁾ La condition étudiante en Languedoc-Roussillon - 20 juillet 2011

Fiche-Action N°12 Lutter contre le décrochage scolaire

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Favoriser l'insertion des publics fragiles.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte	<p>Le décrochage scolaire est à l'origine de nombre de parcours d'insertion chaotiques voire d'exclusion pour les jeunes de notre région. Ce décrochage se produit pour une partie notable en enseignement professionnel (du CAP au BTS) mais aussi en amont à la fin des années de collège et également dans le cursus du lycée général et technologique.</p> <p>Ainsi 4 536 des 33 832 élèves de 1^{ère} année du second cycle général, technologique et professionnel (CAP et baccalauréats professionnels), de 2^{ème} année de baccalauréat professionnel et de première année de BTS, entrés dans les lycées publics en septembre 2009, les avaient quittés fin octobre 2010, ce qui représente une perte de 13,40 % de l'effectif. Les lycées professionnels perdent 2 666 élèves (soit 18,6 % des effectifs de référence), notamment 487 de première année de CAP, 1 108 et 970 de seconde et de première professionnelle. Les lycées généraux et technologiques voient 1 108 élèves abandonner en classe de seconde et les sections de techniciens supérieurs perdent 23 % de leur effectif, soit 765 étudiants.</p> <p>C'est pourquoi la loi 2005 sur l'école rappelle la responsabilité des établissements d'enseignement à l'égard de leur public jusqu'à un an après la sortie de ceux-ci et que la loi d'orientation du 24 novembre 2009 prévoit le renforcement de l'action selon l'engagement du Président de la République.</p> <p>A ce titre, le Système Interministériel d'Echange d'Information (SIEI) permet de repérer tous les jeunes qui n'ont pas poursuivi leurs études vers un diplôme, sous statut scolaire (public ou privé), par apprentissage ou qui sont suivis par les Missions locales. A ceux-là, il est proposé depuis la rentrée 2011 des solutions d'accès à la qualification.</p> <p>L'Etat doit donc mobiliser en amont des moyens importants visant à donner une qualification professionnelle utile. Dans ce cadre, l'Académie via la mission générale d'insertion s'efforce de diplômer le plus grand nombre de jeunes.</p> <p>A l'initiative de l'Etat, une convention a été signée en 2009 entre la Préfecture, la Région, le Rectorat et l'Association Régionale des Missions locales pour coordonner la lutte contre les sorties sans qualification du système éducatif.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Prévenir le décrochage scolaire en mobilisant les équipes éducatives et la Mission Générale d'Insertion. • Favoriser le retour dans un cursus qualifiant en limitant le temps de rupture. • Diplômer tous les sortants du système éducatif. • Construire la transition avec d'autres dispositifs en particulier les plates-formes de suivi des décrocheurs dans le cadre du SIEI, lorsque nécessaire.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Repérer les jeunes décrocheurs, via la SIEI, pour prendre des contacts débouchant sur des propositions adaptées à la situation de chaque jeune. • Mettre en place des plates-formes locales de lutte contre le décrochage scolaire au niveau de chaque arrondissement en s'appuyant sur les missions locales, les CIO, la MGI et les établissements. • Renforcer et optimiser l'action de la Mission Générale d'Insertion en partenariat avec d'autres acteurs (missions locales, pôle emploi, organismes de formation). • Développer les partenariats entre les entreprises et les autres acteurs de l'éducation et de l'enseignement supérieur.
Public visé	Publics jeunes de plus de 16 ans sortis depuis moins d'un an du système éducatif avec un cœur de cible entre 16 et 18 ans.
Référent	Etat.
Partenaires	Région Languedoc-Roussillon, Etablissements scolaires, CIO, Mission générale d'Insertion, Missions locales, Pôle emploi.
Conditions de réussite	<p>Mise en place d'une instance de coordination des acteurs.</p> <p>Liaison avec le dispositif d'AIO (à commencer par les trois territoires expérimentaux cf : fiche-action N° 8).</p> <p>Articulation avec les plates-formes locales de suivi des décrocheurs.</p>
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre de sortants sans diplômes de l'Education Nationale et évolution.</p> <p>Nombre de jeunes rescolarisés et/ou pris en charge par les dispositifs.</p>

Fiche-Action N°13 Remédier à l'illettrisme

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Encourager l'insertion professionnelle des publics fragiles.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte	<p>En France aujourd'hui, plus de 3 millions d'adultes sont en situation d'illettrisme, dont environ 150 000 pour le Languedoc-Roussillon.</p> <p>Les conséquences de l'illettrisme sont nombreuses tant pour les personnes que pour l'économie. Dans un contexte d'élévation du niveau général de formation, les personnes en situation d'illettrisme, se trouvent freinées dans leur accès ou maintien dans l'emploi par la concurrence sur des postes de faible niveau de qualification. La maîtrise des savoirs de base et l'acquisition des compétences clés constituent donc un enjeu majeur en termes de sécurisation des parcours professionnels, d'insertion ou de maintien dans l'emploi et d'accès à une formation qualifiante.</p> <p>Pour leur part, les entreprises ont besoin de collaborateurs qualifiés, capables de s'adapter aux mutations économiques et technologiques. Le diagnostic économique et social de la région illustre la nécessité d'une démarche concertée et engagée de l'ensemble des acteurs pour porter un effort particulier en direction de ces publics en difficulté, menacés d'exclusion sociale.</p> <p>C'est pourquoi, partant de ce constat et dans la suite du plan d'action régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme élaboré pour la période 2008-2011, les acteurs régionaux sous l'impulsion du Préfet de Région s'engagent dans les négociations d'un nouveau plan triennal d'actions pour l'accès de tous aux savoirs et compétences de base.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre, dans le cadre de la définition d'un projet professionnel, de développer une ou plusieurs compétences fondamentales. • Elaborer de façon conjointe un plan d'actions triennal de prévention et de lutte contre l'illettrisme. • Coordonner les interventions dans un souci d'égalité sociale.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place des parcours de formation personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle - Dispositifs compétences clés. • Conventionner avec des opérateurs à partir d'un plan d'action régional. • Mettre en place un réseau ressource en appui des acteurs.
Public visé	<p>Le dispositif compétences clés s'adresse prioritairement aux personnes de premiers niveaux de qualification ne maîtrisant pas le socle des compétences clés et souhaitant concrétiser un projet d'insertion dans l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - demandeurs d'emploi, - jeunes sans emploi, - salariés en insertion par l'activité économique ou en contrat aidé (sous réserve que l'employeur rémunère le salarié pendant la formation) ou ceux ne souhaitant pas que leur situation d'illettrisme ne soit pas connue de leur employeur. <p>Le plan de lutte contre l'illettrisme concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les publics en difficulté dans les établissements scolaires ou des jeunes sortant du système scolaire sans aucune qualification, - les demandeurs d'emploi ne maîtrisant pas les savoirs de base nécessaire pour des démarches d'insertion professionnelle, - les salariés confrontés à une situation d'illettrisme et qui se trouvent menacés dans leur emploi.
Référent	Etat.
Partenaires	Région Languedoc-Roussillon - Départements - Pôle emploi - CAP Emploi - Missions locales - Services d'insertion par l'activité économique - Organismes de formation - Réseaux consulaires.
Conditions de réussite	<p>Qualité de la prescription des opérateurs dans l'identification de l'illettrisme.</p> <p>Capacité des organismes de formation à mettre en place des parcours individualisés.</p> <p>Capacité des organismes via l'applicatif Rosace à suivre l'insertion des personnes entrées dans le dispositif.</p> <p>Bonne coordination des acteurs.</p> <p>Animation territoriale renforcée.</p>
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre de personnes bénéficiant des actions.</p> <p>Nombre de comités territoriaux de suivi.</p> <p>Nombre de sorties positives, en emploi ou en formation.</p>

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Favoriser l'insertion professionnelle des publics fragiles.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiche-action N° 32	<p>Les travailleurs handicapés à la recherche d'un emploi sont globalement plus âgés et d'un niveau de qualification plus faible que la moyenne et ils restent plus longtemps au chômage.</p> <p>Ils ont besoin d'une étape de remobilisation et d'orientation pour faciliter leur reconversion professionnelle et leur retour à l'emploi après une longue durée d'inactivité.</p> <p>Bien que l'aide aux personnes en situation de handicap ne soit pas une compétence obligatoire, la Région Languedoc-Roussillon contractualise depuis plusieurs années avec l'AGEFIPH pour augmenter le nombre de personnes en situation de handicap dans ses dispositifs de formation de droit commun. Elles représentent aujourd'hui 5 % des publics formés. Pour les accompagner, les organismes de formation qui adhèrent à la charte d'accueil des personnes handicapées mettent en place des référents.</p> <p>Cependant, le recueil des besoins n'est pas coordonné au niveau régional et les organismes de formation ne sont pas tous sensibilisés aux problématiques des personnes handicapées. Par ailleurs, le nombre de personnes handicapées accédant à la formation par alternance, en progression sur les contrats de professionnalisation et dans le centre de formation d'apprentis spécialisé (+14 % par rapport à 2007) reste encore trop faible.</p> <p>Le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) comprend un axe 2 entièrement consacré au développement de l'accès à la formation des travailleurs handicapés. La présente fiche reprend les principaux objectifs détaillés dans ce plan.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place et consolider une politique régionale concertée de formation afin de mieux articuler les dispositifs de droit commun et spécifiques et de répondre aux besoins des personnes handicapées et aux demandes exprimées par les employeurs (publics et privés). • Assurer l'effectivité du droit d'accès des travailleurs handicapés à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle et notamment aux formations qualifiantes. • Élever le niveau de qualification des personnes handicapées afin d'accroître leur employabilité et de leur assurer un retour plus rapide sur le marché du travail.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Mieux accompagner l'étape de construction du projet professionnel et de reconversion du travailleur handicapé. • Rendre plus lisible et plus accessible l'offre de formation en direction des travailleurs handicapés. • Rechercher une complémentarité entre l'offre de formation de droit commun et spécifique. • Évaluer l'ensemble des actions de formations suivies par les travailleurs handicapés. • Développer significativement l'accès des personnes handicapées aux contrats d'apprentissage. • Développer significativement l'accès des personnes handicapées aux contrats de professionnalisation.
Public visé	Personnes reconnues travailleurs handicapés.
Référent	Etat.
Partenaires	Région Languedoc-Roussillon - Pôle emploi - AGEFIPH - FIPHFP - Organismes de formation - Centres de formation d'apprentis - OPCA - Cap emploi - Maisons départementales des personnes handicapées - Réseaux consulaires. Outils : OREF - CARIF
Conditions de réussite	Coordination des acteurs dans le cadre du PRITH. Sensibilisation et formation des prestataires de formation et de bilan au handicap et à l'accueil de personnes handicapées.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Nombre d'organismes de formation sensibilisés. Nombre de référents formés dans les organismes de formation. Nombre de demandeurs d'emploi handicapés accédant à une formation qualifiante ou préqualifiante dans les dispositifs de droit commun et les dispositifs spécifiques. Evolution et répartition des crédits consacrés par les différents financeurs.

Fiche-Action N°15 Créer un droit à la formation initiale différée

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Favoriser l'insertion professionnelle des publics fragiles.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : PRDFP - Défis pour l'emploi - Fiche-action N° 29	<p>Une récente étude du CEREQ⁽⁷⁶⁾ rappelle que le diplôme reste le meilleur atout pour accéder à l'emploi dans de bonnes conditions. En Languedoc-Roussillon, 5 000 jeunes sortent du système scolaire sans qualification alors que l'espace d'emplois non qualifiés se réduit sur l'ensemble du territoire. Ils sont donc les premières victimes du chômage, particulièrement en période de crise. Depuis 2007, de nombreux dispositifs ont été créés proposant de nouvelles alternatives à ce public fragilisé : il s'agit notamment des écoles régionales de la 2^{ème} chance (9 écoles créées - un effectif 2010 de 445 élèves), des écoles de l'apprentissage (318 places ouvertes en 2010).</p> <p>La Région souhaite aller plus loin en reconnaissant un véritable droit à une 2^{ème} chance permettant à chaque jeune du Languedoc-Roussillon, sorti du système scolaire, d'accéder progressivement à un premier niveau de qualification professionnelle. Ce droit viendra compléter l'ensemble des dispositifs proposés aux jeunes du Languedoc-Roussillon dont le nombre a connu un accroissement record ces dernières années.</p> <p>Par ailleurs, l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011 sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi prévoit l'accompagnement des jeunes sortis du système éducatif sans qualification ou sans diplôme (y compris ceux dont le contrat en alternance a été rompu). Pour ce faire, le fonds de sécurisation des parcours professionnels sera mobilisé. La cohérence des actions doit être recherchée.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'insertion des jeunes en difficulté. • Diminuer le nombre de jeunes sans qualification. • Réduire les délais d'accès à la formation professionnelle. • Rendre l'individu acteur de son parcours professionnel.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Définir les modalités d'un accompagnement renforcé en direction des jeunes sans qualification. • Désigner un référent pour chaque jeune. • Construire des parcours individualisés et organiser leur suivi. • Etablir un contrat d'accès à la qualification.
Public visé	Demandeurs d'emploi de moins de 26 ans sans aucune qualification.
Référent	Région Languedoc-Roussillon
Partenaires	Missions locales, Cap emploi, conseillers en insertion des départements, organismes de formation professionnelle, personnels de santé et acteurs sociaux, entreprises, partenaires sociaux, Pôle emploi
Conditions de réussite	Information du public. Mobilisation des réseaux d'AIO. Accompagnement social .
Echéancier	Lancement de la démarche en 2012. 1 ^{ère} expérimentation en 2012. Généralisation en 2014.
Indicateurs d'évaluation	Diminution du nombre de jeunes sans qualification.

⁽⁷⁶⁾ Bref du CEREQ : le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise

Fiche-Action N°16

Favoriser et accompagner l'égalité entre les filles et les garçons

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : PRDFP - Défis pour l'emploi - Fiche-action N° 31	Malgré leurs bonnes performances scolaires, les jeunes filles ne diversifient pas assez leurs choix d'orientations professionnelles. Elles peuvent rencontrer des problèmes spécifiques d'accès à l'emploi, de reconnaissance dans les entreprises et ne bénéficient pas nécessairement d'une égalité d'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle, initiale ou continue en particulier au niveau des actions de promotion sociale.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Diversifier les choix d'orientation des filles comme des garçons. • Assurer une éducation à l'égalité. • Prévenir les comportements et violences sexistes. • Faciliter l'accès de tous à toutes les formations.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un groupe de suivi inter-institutionnel de l'égalité dans le cadre du CPRDFP associant la délégation aux droits des femmes et à l'égalité et les associations concernées, inventoriant les discriminations et proposant des solutions adaptées. • Sollicitation des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) pour intégrer la mixité à l'éducation à la sexualité.
Public visé	Jeunes scolarisés dans l'enseignement professionnel du CAP au BTS, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle continue, bénéficiaires des actions financées par les pouvoirs publics et par les partenaires sociaux.
Référent	Etat.
Partenaires	Région Languedoc-Roussillon - Partenaires sociaux - Pôle emploi - Réseaux d'accueil, d'information et d'orientation.
Conditions de réussite	Mobilisation effective des acteurs.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Proportion de filles et de garçons dans les différentes formations professionnelles notamment industrielles. Baisse des discriminations liées au genre.

Fiche-Action N°17 **Elargir l'offre de formation par apprentissage**

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : Schéma régional de l'apprentissage - Fiche-action N° 2	<p>Depuis 2007, 10 nouveaux CFA ont été créés et les effectifs en apprentissage ont augmenté de 5,5 %. Après un fléchissement du rythme de progression en 2010, le nombre d'apprentis en région repart à la hausse illustrant les résultats de la politique régionale. Cette augmentation est particulièrement remarquable dans le secteur agricole (+ 8,8 % par rapport à 2010) et dans l'enseignement supérieur (+ 23,1 % sur la même période). La Région, soutenue par les branches professionnelles et les réseaux consulaires, souhaite poursuivre le développement de cette voie de formation dont le taux d'insertion 80 % est très favorable.</p> <p>Avec comme objectif de passer le cap de 20 000 apprentis pour atteindre 22 500 à l'horizon 2015, la Région, en lien avec les travaux des observatoires et des branches professionnelles, doit identifier les leviers de développement de l'offre de formation par apprentissage en prenant en compte les secteurs clés de l'économie régionale et les nouveaux enjeux liés au développement durable.</p> <p>L'intégration des personnes en situation de handicap dans le dispositif de droit commun sera recherchée et viendra compléter l'offre proposée par le Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé.</p> <p>Le taux de réussite des apprentis aux examens de la session de juin 2010 atteint 83,4 %. Cependant en regard des 7 700 apprentis entrés en première année de contrat d'apprentissage, ce taux n'est plus globalement que de 64,3 % : 1 753 apprentis ne sont donc pas allés au bout de leur formation. La déperdition est plus nette au niveau V et plus marquée sur les métiers de l'hôtellerie, du commerce et de la vente et du gros œuvre du bâtiment. Il est donc important de créer un dispositif concerté pour sécuriser le contrat d'apprentissage.</p>
Objectifs Ces objectifs sont inscrits dans le contrat d'objectifs et de moyens signé entre l'Etat et la Région Languedoc-Roussillon le 1^{er} juin 2011.	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître les effectifs dans les sections existantes. • Créer de nouveaux CFA sur les secteurs clés de l'économie régionale. • Développer de nouveaux contrats auprès d'entreprises n'ayant jamais pris d'apprentis. • Diversifier l'offre de formation. • Renforcer les dispositifs de lutte contre la rupture des contrats d'apprentissage.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'apprentissage dans le secteur public : ouverture du CFA de la fonction publique territoriale et extension des aides accordées aux entreprises à tout le secteur public. • Créer des CFA sur de nouveaux secteurs : environnement, tourisme. • Structurer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur (CFA régional universitaire, CFA de l'Ecole des Mines d'Alès). • Instruire les dossiers d'ouverture / fermeture de sections en s'appuyant sur les préconisations des programmes sectoriels (cf : fiche-action 25). • Sensibiliser les centres de formation d'apprentissage et les entreprises aux ruptures de contrat. • Détecter les contrats à risque lors des visites d'entreprises. • Mettre en place une médiation préventive. • Développer des réseaux de parrainage.
Public visé	Jeunes de 16 à moins de 26 ans. Jeunes de 16 à moins de 26 ans en situation de handicap.
Référent	Région Languedoc-Roussillon
Partenaires	Etat - Branches professionnelles - Organismes gestionnaires de CFA - Partenaires sociaux - Chambres consulaires - OREF (pour l'analyse des ruptures).
Conditions de réussite	Sensibiliser les entreprises à l'apprentissage. Revoir les modalités de financement. Garantir la complémentarité avec la formation initiale sous statut scolaire. Former les maîtres d'apprentissage. Travailler avec les branches professionnelles sur l'attractivité de certaines formations. Mobiliser les développeurs de l'apprentissage.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Progression annuelle des effectifs. Nombre d'apprentis en situation de handicap. Nombre de nouveaux CFA. Nombre de nouvelles sections. Taux de remplissage des formations. Evolution des taux annuels de rupture de contrats. Répartition du taux annuel de rupture de contrats par niveau de formation, par secteur d'activités, par période de rupture. Suivi du ratio des entrants sur les présentés à l'examen.

Fiche-Action N°18 Développer les contrats de professionnalisation

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et des adultes.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte	<p>Il appartient aux partenaires sociaux, en lien avec les branches, de veiller à la bonne déclinaison des dispositions prises au niveau national et d'assurer le pilotage politique des actions qu'ils construisent en lien avec leur environnement.</p> <p>De nombreuses actions qualitatives et/ou quantitatives de développement des contrats de professionnalisation sont menées, notamment par les organisations patronales/branches qui assurent la promotion du dispositif et sensibilisent en permanence leurs adhérents, par leurs OPCA, en partenariat avec les services de l'Etat.</p> <p>De nombreux opérateurs interviennent dans le cadre de ce dispositif au plan régional : 4 915 contrats ont été signés en Languedoc-Roussillon. Le secteur des services (commerce, vente : 33 %) est très attractif.</p> <p>Il convient de renforcer leur pilotage ainsi que de favoriser leur lisibilité et leur complémentarité avec les autres dispositifs de formation.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Décliner les accords nationaux. • Promouvoir les parcours en alternance auprès des entreprises. • Favoriser l'orientation des publics vers ce dispositif en adéquation avec les besoins en recrutement des entreprises. • Renforcer le pilotage des actions et leur suivi. • Optimiser la coordination de l'alternance avec les autres financeurs.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Développer la communication en direction des entreprises en coordonnant l'action des différents partenaires en charge de la promotion de l'alternance. • Développer une démarche qualité. • Optimiser les formalités et l'accès aux aides. • Faciliter l'orientation et le recrutement vers les entreprises qui recrutent en alternance : information sur les métiers, accompagnement des jeunes (jusqu'à 30 ans) et pré-professionnalisation (actions préparatoires à l'alternance, préparation opérationnelle à l'emploi, dispositif DIMA, CIF CDD...). • Développer le tutorat interne et externe (L'ANI du 11 juillet 2011 prévoit la mise en place d'une fonction tutorale pour tout jeune accueilli en contrat de professionnalisation) et les solutions d'hébergement pour les alternants (cf grand emprunt et accord France initiative logement - fiche-action N°10). • Expérimenter des pédagogies innovantes en matière d'alternance.
Public visé	Tous les publics notamment les jeunes quel que soit leur niveau de formation.
Référent	Partenaires sociaux
Partenaires	Branches professionnelles - Service Public de l'Emploi - Etat - OPCA - Chambres consulaires - Réseaux d'accueil, d'information et d'orientation - Universités - Organismes de formation - Sites d'information emploi/formation et de recrutement - APEC - AFIJ - CILEO...
Conditions de réussite	<p>Bonne identification des besoins des entreprises et branches.</p> <p>Cohérence avec l'ensemble des autres dispositifs.</p> <p>Sensibiliser les entreprises à l'alternance.</p>
Echéancier	<p>2011/2012</p> <p>Audition des branches et OPCA, prise en compte des accords paritaires et orientations à décliner, identification de l'offre de formation en contrat de professionnalisation, analyse des besoins en logement, analyse des programmes d'action en place et résultats.</p> <p>2012/2014</p> <p>Déploiement d'actions concertées.</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Augmentation du nombre de contrats de professionnalisation dans les secteurs à potentiel.</p> <p>Augmentation du taux d'insertion à l'issue du contrat.</p> <p>Augmentation des formations de tuteur.</p>

Fiche-Action N°19

Développer la formation dans les entreprises de moins de 10 salariés

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels
Programme	Développer la formation des salariés
Commission CREFP	Commission 2
Contexte	<p>Fruit de la négociation collective, la loi de 2004 a créé le droit individuel à la formation (DIF) ainsi que la période de professionnalisation. Les statistiques nationales 2008 démontrent que le DIF s'est diffusé modestement, indépendamment de la taille des entreprises. 21, 2 % des entreprises en ont fait usage en 2008. Suite à l'accord interprofessionnel de 2009, les partenaires sociaux ont pris des mesures permettant de développer la formation des salariés qui en ont le plus besoin, notamment ceux des TPE/PME et ceux qui sont les plus fragiles et les moins qualifiés. Les dispositifs DIF et période de professionnalisation sont concernés par ces mesures. Le mécanisme de la portabilité du DIF allié au cumul des droits acquis arrivant à échéance devrait favoriser la montée en charge de ce dispositif. Parallèlement, le principe du renforcement des actions d'information, de conseil de proximité et d'ingénierie amont a été acté afin de favoriser le développement de la formation dans les TPE. Les OPCA doivent donc prendre des dispositions pour renforcer les actions en direction des TPE. Des conventions d'objectifs et de moyens devraient prendre en compte cette nécessité et permettre à ces organismes de servir avec la plus grande équité les entreprises et leurs salariés.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir et développer la compétitivité des entreprises par la compétence des salariés. • Assurer la professionnalisation et la qualification des salariés, concourir à leur employabilité et permettre l'adaptation, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle par le développement des compétences. • Développer la formation tout au long de la vie professionnelle conformément à la loi du 24 novembre 2009 et aux accords interprofessionnels qui l'ont inspirée. • Lutter contre les inégalités d'accès à la formation liées à la taille de l'entreprise et à ses moyens. • Favoriser le départ en formation.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Optimiser la sensibilisation des TPE et PME par la construction d'un argumentaire adapté. • Mettre en place des actions coup de poing dans les entreprises de très petite taille. • Former les conseillers OPCA au changement de leur métier lié aux nouvelles logiques, pratiques et possibilités. • Promouvoir les dispositifs paritaires et travailler sur leur articulation intrinsèque. • Assouplir les critères de prise en charge notamment pour les TPE/PME. • Aider au montage financier du plan de formation. • Assurer le financement des remplacements suite aux départs en formation dans les TPE, et travailler sur des solutions de souplesse du type salariés tournants, groupements d'employeurs, interim. • Réaliser des pré diagnostics voire des diagnostics courts ressources humaines auprès des dirigeants de TPE. • Aider à la construction de parcours de formation pour les salariés et à son financement. • Soutenir les actions de positionnement pré formatives. • Travailler sur les situations d'illettrisme en ce qui concerne les salariés en inter branche afin de permettre l'accès à la qualification et l'élargissement des compétences et partager les bonnes pratiques en la matière. • Simplifier les conditions d'accès aux financements autres que FPSPP pour les OPCA : FSE, ADEC, programmes de la Région, afin de permettre le financement de : <ul style="list-style-type: none"> - périodes de professionnalisation de moins de 120 h ou ne conduisant pas à une qualification RNCP et à destination de publics non prioritaires, - contrats de professionnalisation pour publics non prioritaires, - congés individuels de formation CDI et CDD pour des publics non prioritaires, - plan de formation des publics non prioritaires et des TPE et des entreprises non en difficulté (pas de chômage partiel...), - tutorat, - actions de positionnement, d'évaluation pré formative pour les formations longues et coûteuses, - actions pré formatives : remises à niveau, cycles préparatoires... dans une logique de parcours professionnel (éviter les ruptures de financement).
Public visé	Entreprises et salariés des entreprises de moins de 10 salariés.
Référent	Partenaires sociaux
Partenaires	Branches professionnelles - Etat (DIRECCTE) - Région Languedoc-Roussillon - OPCA - FONGECIF - Chambres consulaires Outils : CARIF...
Conditions de réussite	Résoudre les problématiques de financement des actions des OPCA au plan territorial et de financement formations, bloquantes pour les TPE par des accords de branche afin d'assurer la sécurisation. Appel aux moyens du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels et des autres financeurs. Mailler cette action avec d'autres actions territoriales ou de GPEC, ou thématiques comme l'illettrisme (fiche-action N° 12).
Echéancier	<p>2011 /2012 Mise en place d'indicateurs partagés avec les OPCA et les OPACIF. Identification des actions conduites et résultats. Concertation relative aux problématiques. Identification des maillages à faire avec les autres fiches-actions du CPRDFP.</p> <p>2012/2015 Poursuite des actions.</p>
Indicateurs d'évaluation	Mise en place d'indicateurs partagés sur les dispositifs par taille d'entreprise et catégorie de salariés.

Fiche-Action N°20 Mettre en place un plan d'action en faveur des seniors

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours professionnels.
Programme	Développer la formation des salariés.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte Cf : Schéma régional de l'apprentissage - Fiche-action N° 2	<p>Le contexte législatif contractuel et économique a mis en avant la question de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors.</p> <p>Le vieillissement de la population active est une réalité et s'accroîtra dans les années qui viennent. La situation de crise a encore accru cette problématique. Les jeunes, les chômeurs de longue durée et les seniors sont les populations les plus touchées par la crise. La sortie de crise n'améliorera guère la situation des seniors vis-à-vis de l'emploi.</p> <p>Depuis le 31 mars, et suite à la loi du 17/12/2008 relative au financement de la sécurité sociale, toute entreprise d'au moins 50 salariés non couverte par un accord ou par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés est soumise à une pénalité.</p> <p>Il s'agit de favoriser le recrutement des salariés de plus de 45 ans ou le maintien dans l'emploi des salariés de + de 50 ans.</p> <p>La réforme des retraites de 2010 a créé de nouveaux paramètres et augmente de manière mécanique le nombre de salariés seniors en activité. Elle amène également de nouvelles discussions nationales entre les partenaires sociaux sur la pénibilité et obligera les entreprises à négocier de nouveaux accords et à adapter les accords existants.</p> <p>Il s'agit donc désormais de mettre en place au plan territorial un véritable plan d'action et d'agir dans le cadre d'une gouvernance partagée avec les entreprises, leurs représentants et les opérateurs disposant d'expertises ou de solutions spécifiques liées aux axes précités.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir les seniors dans l'emploi (recrutement /reclassement et maintien dans l'emploi, évolution professionnelle). • Développer une gestion active des âges (anticipation et gestion des deuxièmes parties de carrière). • Favoriser le maintien et la transmission du savoir-faire et de l'expertise des salariés. • Encourager la transmission et reprise d'entreprises. • Développer l'accès à la formation, l'information et l'accompagnement spécifique des seniors.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre en compte la problématique seniors dans les audits des services publics en charge de l'orientation et de l'information en matière d'emploi et de formation. • Mettre en place dans le cadre du CCREFP un état des lieux des politiques, objectifs et droits servant l'emploi et l'accès à la formation des seniors, afin d'assurer la lisibilité des dispositifs et droits. • Elaborer des supports d'information spécifiques pour l'ensemble des acteurs et opérateurs ainsi que pour les seniors. • Adapter l'offre de formation aux besoins spécifiques des seniors. • Développer les actions innovantes (partenariats entre acteurs du type plates-formes et pépinières ou tout autre dispositif innovant : nouvelles formes d'emploi, temps partagé, multi activité, portage salarial, groupement d'employeurs, contrats de mission, délégation de cadres et essaimage et implication des salariés âgés dans le secteur associatif, création /reprise/ association, jurys/ vae, binômes seniors/ juniors). • Améliorer la visibilité et la complémentarité des solutions. • Développer les bilans de compétences, VAE et jurys, accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel et missions d'aide au repositionnement. • Promouvoir les dispositions liées à la fonction tutorale, au management intergénérationnel tels que les binômes juniors /seniors. • Développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation à l'initiative des salariés (CIF, DIF, Périodes de Pro). • Appuyer l'aménagement de poste et les démarches liées à la prévention des risques d'inaptitude.
Public visé	Seniors en activité ou demandeurs d'emploi, entreprises, professionnels de l'insertion et organismes de formation.
Référent	Partenaires sociaux.

Partenaires	<p>Entreprises - Association nationale des DRH et organisations patronales - Branches professionnelles - DIRECCTE - Région Languedoc-Roussillon - FONGECIF - OPCA - Pôle Emploi - Caisse d'assurance retraite et de santé au travail - AGEFIPH - Organismes de formation - Structures d'appui à la création et reprise d'entreprises - Chambres consulaires.</p> <p>Outils : Association Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail - Centre de ressources des groupements d'employeurs - OREF...</p>
Conditions de réussite	<p>Analyse de l'existant.</p> <p>Concertation et moyens d'action ad hoc.</p> <p>Clarification des missions et du champ d'intervention des acteurs et opérateurs.</p> <p>Pilotage régional et maillage avec les territoires et actions sectorielles.</p>
Echéancier	<p>2011 État des lieux des actions existantes, et mise en synergie clarification des champs d'action et élaboration d'un plan d'actions.</p> <p>2012 Lancement de l'audit des services publics et des politiques et droits, consultation des structures intervenantes et benchmarking.</p> <p>2012/ 2015 Actions et expérimentation.</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre de seniors entrés en formation.</p> <p>Nombre de plans d'actions seniors et accords.</p> <p>Développement des expérimentations.</p> <p>Evolution de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM).</p> <p>Taux d'emploi.</p>

Orientation	Sécuriser les personnes dans leurs parcours de formation.
Programme	Développer la formation des salariés.
Commission CCREFP	Commission 2
Contexte	<p>Le contexte économique actuel implique des parcours professionnels de moins en moins linéaires et conduit les salariés à s'interroger de plus en plus sur leur évolution professionnelle.</p> <p>Le domaine de la formation professionnelle des salariés souffre par ailleurs d'un manque de lisibilité, de par la multiplicité des dispositifs et des interlocuteurs, aux yeux des salariés voire des entreprises elles-mêmes.</p> <p>La Région a donc décidé, en partenariat avec les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) et les partenaires sociaux, de mettre en place un « Contrat de Continuité Professionnelle » dénommé « Pass LR Pro ».</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Sécuriser les parcours professionnels des salariés, favoriser la progression professionnelle et la promotion sociale. • Positionner les salariés dans des parcours de formation adaptés à leurs besoins réels et en cohérence avec les besoins économiques et sociaux du territoire. • Permettre une meilleure lisibilité ainsi qu'une utilisation plus optimale des fonds de la Région dédiés à la formation professionnelle des salariés.
Modalités d'action	<p>Accompagnement du salarié tout au long de son parcours de formation qui se décline en différentes étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une phase d'analyse des compétences et des besoins (bilan de compétences,...), • la définition d'un plan d'action adapté et personnalisé, • l'activation des outils paritaires et des financements dédiés en fonction des besoins réels du salarié (formation, VAE,...), • un bilan post-formation à court et moyen terme, permettant de mieux connaître le devenir du salarié (évolution professionnelle, changement d'emploi, reconversion,...) et d'analyser l'adéquation entre le résultat et les objectifs fixés en amont, • un accompagnement personnalisé avec un référent unique, tout au long du parcours, • le suivi du parcours dans un outil dédié (type passeport formation).
Public visé	Salariés et demandeurs d'emplois éligibles au CIF CDD.
Référent	Région Languedoc-Roussillon
Partenaires	Partenaires sociaux - Branches professionnelles - OPCA - OPACIF- Pôle emploi.
Conditions de réussite	Appropriation et utilisation du dispositif par l'ensemble des acteurs : branches, entreprises et salariés (plan de communication).
Echéancier	<p>2011 Expérimentation avec AGEFOS, FONGECIF, OPCALIA (Prévisionnel : 1 000 contrats).</p> <p>2012/2014 Elargissement du dispositif à l'ensemble des branches (Prévisionnel : 2 000 en 2012 - 2 000 en 2013 et 1 000 en 2014).</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre de Pass LR Pro mis en œuvre.</p> <p>Evolutions professionnelles constatées (lors des bilans).</p>

Fiche-Action N°22 **Accompagner les stratégies régionales sur les territoires**

Orientation	Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.
Programme	Faire de la formation un outil de développement des territoires.
Commission CREFP	Commission 3
Contexte	Les stratégies régionales en matière de développement économique doivent pouvoir s'appuyer sur les ressources humaines disponibles sur les territoires. Il est donc important d'identifier l'impact de cette nouvelle donne sur l'évolution des compétences de la population régionale.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter l'offre de formation aux évolutions impulsées par les politiques publiques. • Mieux mailler démarches territoriales et démarches de branche. • Encourager les initiatives des filières et leur structuration afin de professionnaliser les salariés et de renforcer la compétitivité des entreprises.
Modalités d'action	<p>Secteur agroalimentaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le contrat de filière vise notamment l'amélioration des approvisionnements par le développement de nouveaux réseaux de commercialisation en favorisant les circuits courts. Il convient donc de muscler les compétences commerciales sur les territoires concernés et de s'appuyer par ailleurs sur le pôle de compétitivité. <p>Secteur agricole et viticole</p> <ul style="list-style-type: none"> • « Sud de France » permet aujourd'hui de valoriser une grande variété de produits régionaux (viticoles et agroalimentaires) et par là même de conforter les exploitations agricoles et vitivinicoles ainsi que les entreprises agroalimentaires sur leurs territoires, en encourageant par ailleurs l'innovation. Il faut donc développer les compétences autour de « Sud de France » qui concerne aujourd'hui 1 600 entreprises qui s'engagent sur la provenance de 5 000 produits régionaux. Sur la filière vitivinicole, un effort particulier est porté sur les agrotechnologies sachant que la plupart des entreprises de ce champ d'activité sont impliquées dans le pôle de compétitivité Qualimediterranée. <p>Secteur du tourisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Région s'engage à changer durablement l'image de la destination Sud de France Languedoc-Roussillon pour aller vers l'excellence touristique. Pour ce faire, tous les dispositifs de formation seront mobilisés : <ul style="list-style-type: none"> - la formation initiale sous statut scolaire avec la création de nouveaux établissements programmée à Montpellier (Lycée Georges Frêche) et à Argelès (Lycée Emile Combes), - l'apprentissage avec le projet de création d'un CFA du tourisme, - l'enseignement supérieur pour faire du Languedoc-Roussillon un pôle universitaire reconnu, - la formation continue en professionnalisant les demandeurs d'emploi et les acteurs du tourisme notamment sur le e-tourisme et l'acquisition de langues étrangères. <p>Secteur de l'environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • En application de son Plan Climat, la Région accompagne avec l'ADEME la mise en œuvre de 13 Plans Climat-Energie territoriaux. Les formations de sensibilisation des acteurs locaux, organisées en 2010, amorcent le processus de construction de programmes d'actions territoriaux. Ces démarches anticipent la co-élaboration par l'Etat et la Région du futur Schéma régional du Climat, de l'Air et de l'Energie. La Région soutient par ailleurs le développement de plates-formes pédagogiques sur les territoires (installation de chauffe-eau solaire, éolien, photovoltaïque et prochainement plates-formes sur la maîtrise de l'énergie dans le bâtiment). <p>De manière générale, les acteurs de la formation professionnelle s'engagent à accompagner au niveau territorial les secteurs en émergence, en forte évolution ou reconversion.</p>
Public visé	Tous les publics de la formation professionnelle : lycéens, apprentis, demandeurs d'emploi et salariés.
Référent	Région Languedoc-Roussillon.
Partenaires	Etat - Branches professionnelles - Entreprises - Partenaires sociaux - Pôle emploi (conventions d'accompagnement du développement économique) - Chambres consulaires - Acteurs locaux.
Conditions de réussite	Réactivité de l'offre de formation.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Evolution des contenus de formation.

Fiche-Action N°23 Déployer l'offre de formation sur les territoires

Orientation	Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.
Programme	Faire de la formation un outil de développement des territoires.
Commission CCREFP	Commission 3
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiche-action N° 6	<p>4 programmes régionaux d'évolution de l'offre de formation professionnelle seront adoptés d'ici la fin 2011 dans les secteurs du BTP, de l'agro-alimentaire, de l'hôtellerie-restauration et du sanitaire et social. Ces travaux doivent faire l'objet d'un suivi annuel afin, si nécessaire de réajuster les préconisations. Les résultats de l'étude de l'OREF sur les métiers transverses communs à plusieurs branches professionnelles sont également attendus sur cette période. Ces documents de référence vont alimenter la réflexion et les arbitrages sur la répartition territoriale de l'offre.</p> <p>Cette réflexion emploi/formation, en lien avec les contrats de filière et les politiques publiques, est à poursuivre dans de nouveaux secteurs d'activités à définir collectivement.</p> <p>Par ailleurs, il importe de moderniser la carte de l'enseignement professionnel, pour l'essentiel décliné en lycées professionnels et en sections de techniciens supérieurs qui mobilisent des ressources importantes en locaux, équipements et compétences des enseignants. Il s'agit de tenir compte des évolutions économiques de la région : en particulier, le déclin de l'industrie dans les bassins traditionnels et le développement des services à la personne et aux entreprises sur tout le territoire. Ainsi une attention particulière devra être portée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux filières sanitaires, sociales et santé (labellisation de lycées des métiers), - au tourisme et à l'hôtellerie, - à la productique, à la maintenance et au nucléaire, - à l'eau et à la gestion des déchets, - à l'industrie de l'habillement et à la filière bois, - à l'audio visuel et à la communication graphique (labellisation d'un lycée des métiers de l'audiovisuel et de la communication).
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Conjuguer les besoins économiques et la demande sociale d'éducation. • Optimiser les ressources des différents dispositifs en matière de formation. • Adapter l'appareil de formation aux besoins économiques locaux et aux évolutions impulsées par les politiques publiques. • Moderniser l'appareil de formation en liaison avec les territoires. • Maintenir une offre de formation de proximité en cohérence avec les besoins des entreprises locales. • Renforcer la complémentarité des dispositifs de formation professionnelle. • Favoriser l'implantation de formations attractives dans des territoires à faible dynamisme démographique.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Croiser les préconisations régionales des programmes sectoriels et les objectifs de la politique territoriale à l'occasion de : <ul style="list-style-type: none"> - la réflexion sur la coordination de l'offre de formation professionnelle initiale, - la rédaction des bons de commande pour la formation des demandeurs d'emploi, - le montage des programmes de formation destinés aux salariés en lien avec les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriale (cf : fiche-action 25). • Mutualiser les équipements pédagogiques et promouvoir les pôles de compétence.
Public visé	Tous les publics de l'enseignement de la formation professionnelle : lycéens, apprentis, demandeurs d'emploi et salariés.
Référent	Région Languedoc-Roussillon.
Partenaires	Etat - Partenaires sociaux - Branches professionnelles - Commissions paritaires emploi/formation - OPCA - FONGECIF - Pôle emploi - Chambres consulaires. Outils : OREF - CARIF - Observatoires de branches...
Conditions de réussite	Mobilisation de l'outil SESAME Carto, alimenté par la base de données du CARIF, et des portraits territoriaux produits par l'OREF. Participation active des financeurs de la formation professionnelle.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Evolution de l'offre de formation par bassin d'emploi (par dispositif, par niveau de formation, et par secteur d'activités).

Fiche-Action N°24 Conforter l'animation territoriale

Orientation	Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.
Programme	Faire de la formation un outil de développement des territoires.
Commission CREFP	Commission 3
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiches-actions N° 36	Création en Languedoc-Roussillon de groupes territoriaux sur les questions de l'emploi et de la formation et sur des thèmes spécifiques aux territoires. Production et actualisation régulière de portraits territoriaux.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les dynamiques territoriales. • Développer une réflexion prospective territoriale en lien avec les stratégies régionales et les programmes sectoriels. • Articuler la gouvernance des politiques Etat/Région/partenaires sociaux.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place et animer des réseaux de partenaires formation sur les territoires. • Conduire une réflexion emploi formation en s'appuyant sur les portraits de territoires de l'OREF. • Recenser, dans un souci de transversalité, les besoins en formation. • Préparer les appels d'offres et la commande publique de formation. • Mener des réflexions thématiques permettant d'anticiper les évolutions. • Accompagner l'évolution de l'offre de formation. • Appuyer la démarche d'organisation territoriale de l'accueil, de l'information et de l'orientation.
Public visé	Tous les publics de la formation professionnelle.
Référent	Région Languedoc-Roussillon.
Partenaires	Réseaux d'accueil, d'information et d'orientation - Partenaires sociaux - Branches professionnelles - Chambres consulaires - Collectivités locales - Acteurs économiques - Pôle emploi - Organismes de formation. Outils : OREF, CARIF...
Conditions de réussite	Partage des objectifs et des moyens d'action avec l'ensemble des acteurs. Optimisation des dispositifs : partage des diagnostics et harmonisation des commandes avec Pôle emploi.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Suivi du nombre de réunions. Suivi des partenariats.

Orientation	Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.
Programme	Anticiper le développement de l'emploi dans les territoires.
Commission CCREFP	Commission 3
Contexte	<p>Accord cadre avec la Conférence Régionale du Travail (CRT) - Mars 2008 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développer et structurer la pratique d'un dialogue social territorial réel, actif et permanent (conception, appui et suivi de projets), - valoriser les potentialités des territoires, - apporter moyens et ingénierie en vue de la mise en œuvre d'actions de développement de l'emploi et de développement économique du territoire et de ses entreprises, - favoriser les échanges et les transferts de savoir et d'expérience, - contribuer à l'essor économique de la région, - créer les conditions de mise en œuvre d'un observatoire régional du dialogue social. <p>La GPEC-T (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sur un Territoire) consiste dans la mise en œuvre d'actions partenariales d'adaptation des dispositifs d'emploi-formation aux besoins existants et à venir d'un territoire et de ses acteurs.</p> <p>Elle se joue à trois niveaux :</p> <ul style="list-style-type: none"> - entreprises (l'adaptation des politiques ressources humaines aux mutations comme facteur de compétitivité - anticiper et répondre à la crise), - salariés et populations (renforcement de l'employabilité - élévation des compétences et maintien en emploi), - territoires (renforcement de l'attractivité - anticiper et accompagner le développement des territoires).
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir, développer et opérationnaliser une stratégie territoriale partenariale anticipant le développement de l'emploi dans les territoires (dimension prévisionnelle). • Mettre en œuvre un plan d'actions régional avec l'ensemble des partenaires du CCREFP où chacun pourra s'impliquer tout en gardant ses prérogatives.
Modalités d'action	<p>Démarche de GPEC T : cette démarche part d'une volonté des élus, et d'un positionnement du territoire sur une stratégie à moyen et long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mise en place d'un diagnostic prospectif en lien avec l'OREF (phase de diagnostic partagé à valeur anticipative (CEP), • construction d'un partenariat autour des problématiques de la démarche (partenaires sociaux, État, Pôle emploi...), • construction concertée et contractualisation d'un plan d'actions (ou projet GPEC T), • mise en œuvre du plan d'actions (réalisation des actions et pilotage), • évaluation (intégrée ou ex post). <p>Contenus projet GPEC T :</p> <ul style="list-style-type: none"> • maintien en emploi des actifs occupés et/ou l'accompagnement des entreprises dans la gestion des ressources humaines (Seniors, Tutorat, Alternance...), • création, développement d'activités et d'emplois (secteurs en émergence ou en développement).
Public visé	En priorité : publics les plus fragilisés : salariés de faible niveau de qualification (OQ, ONQ, Employés, Salariés de 45 ans et +) pouvant rencontrer des difficultés d'adaptation aux évolutions de l'emploi dans les TPE et PME.
Référent	Partenaires sociaux
Partenaires	Etat - Pôle Emploi - Elus - Chambres consulaires - Collectivités territoriales - OPCA - Acteurs du secteur associatif - Groupements d'entreprises - Partenaires économiques Outil : ARACT...
Conditions de réussite	Travail partenarial concerté (une stratégie d'emploi et de compétences élaborée dans le cadre d'une dynamique partenariale). Mise en œuvre d'actions en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des actifs. Passerelles entre secteurs en sureffectifs et sous-effectifs. Territoire espace approprié pour les mobilités.
Echéancier	2011/2015 Un plan d'action est en cours de finition. Ce travail demandé par l'Etat à l'ARACT a réuni l'ensemble des partenaires : Région, partenaires sociaux, pôle emploi, les chambres consulaires, la DAFCO... Il appartiendra à chacun de se positionner sur les actions qu'il souhaite piloter et sur les partenariats à établir. Une plaquette simple sur la mise en œuvre de la GPEC T est en cours d'élaboration et fera l'objet d'une concertation avant diffusion.
Indicateurs d'évaluation	Suivi informatisé des conventions EDEC : outil de pilotage et d'évaluation de la politique contractuelle. Indicateurs opérationnels (Données prévisionnelles et réalisées) : données générales, données physiques (entreprises et bénéficiaires), données financières. Indicateurs stratégiques (en cours de construction) sur 3 volets : <ul style="list-style-type: none"> - métiers, - emplois - compétences, - formations. D'autres indicateurs sont en cours de mise en place en lien avec la DGEFP et les porteurs de GPEC T.

Orientation	Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.
Programme	Accompagner les organismes de formation professionnelle vers la qualité.
Commission CREFP	Commission 3
Contexte Cf : PRDFP 2007/2011 - Défis pour l'emploi - fiche-action N° 20	<p>Mise en place du partenariat et signature de la charte qualité le 15 mai 2009 par la Région et 6 partenaires - 17 en 2011</p> <p>Mise en œuvre des outils qui accompagnent la démarche : la charte, le référentiel des attentes des financeurs, l'auto-diagnostic.</p> <p>Accompagnement des organismes dans la démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> - depuis juin 2009, réalisation de 198 auto-diagnostics par les organismes de formation, - de septembre 2009 à juin 2011, le CARIF a organisé 36 journées pour la professionnalisation des organismes de formation et 2 forums des métiers de la formation (2010 et 2011), - le CARIF anime depuis fin 2009 un groupe de travail autour de la problématique de l'individualisation : une étude (janvier 2011 à juin 2012) ayant pour objectif la production d'un référentiel d'activités dans le cadre des parcours individualisés et du référentiel de formation en corrélation, est financée sur un programme ERI par la Région. <p>Labellisation des organismes de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - décision des financeurs de créer un groupement de commandes permettant d'élaborer et de financer toutes les actions nécessaires à cette démarche vers la qualité et notamment l'attribution du label CERTIFLR, - signature de la convention de groupement de commandes en décembre 2010 pour lancer une consultation (janvier 2011) permettant la réalisation d'audits pour la labellisation des organismes de formation à partir de fin 2011.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter l'appareil de formation aux réalités de l'économie régionale et à la diversité des parcours professionnels. • Améliorer les prestations réalisées auprès des stagiaires de la formation professionnelle. • Améliorer le retour vers l'emploi après la formation.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Lancer la procédure d'appel d'offres pour retenir le prestataire de l'audit. • Réaliser l'audit des organismes de formation. • Labelliser les organismes de formation « CERTIFLR ». • Accompagner les organismes de formation dans la professionnalisation et l'acquisition de moyens pédagogiques et d'équipements (programme investissement).
Public visé	<p>1^{er} niveau : les organismes de formation.</p> <p>2^{ème} niveau : les actifs en formation (salariés et DE).</p> <p>3^{ème} niveau : les financeurs de formation (entreprises et leurs OPCA, financeurs publics).</p>
Référent	Région Languedoc-Roussillon
Partenaires	Pôle emploi - FONGECIF- AGEFIPH - OPCA (14) - Réseaux d'organismes de formation. Outil : CARIF
Conditions de réussite	<p>Accompagnement personnalisé des organismes de formation.</p> <p>Prise en compte de la démarche qualité dans le programme d'investissement pour les établissements de formation.</p> <p>Prise en compte des critères qualité dans les programmes de formation mis en œuvre par la Région et par tous les partenaires de la charte.</p>
Echéancier	<p>2011</p> <p>Réalisation d'audits et première vague de labellisation.</p> <p>Accompagnement des organismes de formation vers la professionnalisation (mise en œuvre CARIF).</p> <p>2012 à 2015</p> <p>Poursuite des audits et des labellisations.</p> <p>Accompagnement personnalisé des organismes de formation par le CARIF.</p>
Indicateurs d'évaluation	<p>Nombre d'organismes entrant dans la démarche (dossier de candidature pour demande d'audit => nombre d'audits réalisés).</p> <p>Nombre d'organismes labellisés.</p> <p>Enquête de satisfaction des stagiaires de la formation professionnelle.</p> <p>Nombre d'organismes ayant bénéficié d'une aide à l'investissement.</p>

Fiche-Action N°27 Favoriser la mobilité européenne et à l'international

Orientation	Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.
Programme	Accompagner les organismes de formation professionnelle vers la qualité.
Commission CCREFP	Commission 3
Contexte	<p>L'ouverture sur l'Europe et sur les autres continents est un facteur d'enrichissement personnel et professionnel incontesté. La mobilité constitue ainsi l'un des principaux objectifs de l'action de l'Union européenne afin de créer un véritable espace européen de l'éducation et de la formation. Elle s'inscrit notamment dans le cadre de la nouvelle stratégie de l'UE « Europe 2020 » pour une croissance intelligente et inclusive. Cependant, la mobilité des publics en formation du Languedoc-Roussillon vers d'autres territoires reste encore peu développée.</p> <p>Formation initiale sous statut scolaire 365 sections européennes à la rentrée 2010 dont 41 en lycée professionnel, 2 sections internationales et 3 doubles certifications au bac.</p> <p>Le lycée Jules Guesde, à Montpellier illustre parfaitement la volonté régionale de favoriser la mobilité. Ce lycée offre des formations pédagogiques performantes et adaptées au monde actuel et possède une vocation internationale s'appuyant sur la pluralité des langues qui y sont enseignées parmi lesquelles le chinois, le grec, le japonais et l'arabe. Les doubles baccalauréats italien et espagnol, la section américaine et les sections européennes constituent également des points forts de cet établissement.</p> <p>Apprentissage 263 apprentis ont bénéficié de l'aide à la mobilité en 2010.</p> <p>Enseignement supérieur 171 étudiants envoyés à l'étranger et accueil de 65 étrangers dans le cadre du soutien régional à la mobilité européenne en 2009.</p> <p>Mise en place du chèque mobilité Eurocampus pour favoriser les échanges avec la Catalogne et les Baléares dans le cadre de l'Eurorégion.</p> <p>Conscients de la valeur ajoutée que représente un parcours européen de formation en terme d'employabilité et de développement personnel, l'Etat et la Région Languedoc-Roussillon entendent renforcer la dimension européenne des formations par l'accompagnement d'actions de mobilité européenne à vocation professionnelle. La Région entend également promouvoir la qualité et l'attractivité des formations dispensées sur le territoire.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Accroître la capacité d'autonomie et d'adaptabilité des publics. • Favoriser l'ouverture culturelle et la connaissance des situations professionnelles. • Développer la citoyenneté européenne. • Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes et adultes en formation par la mobilité professionnelle. • Participer à la construction d'un Espace européen de la connaissance dans le cadre de la Stratégie Europe 2020. • Accroître la compétitivité de l'appareil de formation régional en développant une offre de formation de qualité
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre le développement des sections européennes et internationales des lycées et des lycées professionnels. • Favoriser l'organisation de stages en entreprise et en formation (en accueil ou en envoi) dans les pays européens au bénéfice des publics en formation. • Favoriser l'organisation de visites d'étude ou d'échanges pédagogiques. • Former et accompagner le réseau des référents mobilité. • Accompagner les programmes de mobilité pour la jeunesse européenne et internationale (actions de OFAJ, Comenius,...). • Réaliser des outils de préparation pédagogique, linguistique et culturelle. • Elaborer des outils et instruments communs visant à mutualiser les bonnes pratiques liées à la mobilité. • Développer des projets d'ingénierie de formation professionnelle innovants et expérimentaux (notamment en vue de la reconnaissance des diplômés). • Créer des partenariats européens. • Organiser des séminaires d'information et de communication.

Public visé	Elèves, apprentis et étudiants, demandeurs d'emplois, formateurs.
Référent	Région Languedoc-Roussillon
Partenaires	Lycées - Centres de formation d'apprentis - Organismes de formation professionnelle - Etablissements des formations sanitaires et sociales - Universités - Chambres consulaires - Entreprises - Branches professionnelles - Réseaux d'accueil, d'information et d'orientation. Outil : CARIF...
Conditions de réussite	Partenariats inter-régions notamment pour l'aide à la recherche de partenaires européens. Création d'un réseau de référents mobilité. Charte européenne de la qualité de la mobilité. Réalisation d'outils pédagogiques.
Echéancier	2^{ème} semestre 2011 Règlement d'intervention de la Région sur un Programme d'aide à la mobilité européenne. 1^{er}/01/2012-31/12/2014 Mise en œuvre du projet PIREMOBV (mobilité transfrontalière avec Catalogne, Navarre, Aragon, Pays Basque). 1^{er} semestre 2011 Appels à propositions dans le cadre des programmes communautaires.
Indicateurs d'évaluation	Nombre de sections européennes de lycées et de lycées professionnels et évolution. Nombre de sections internationales et évolution. Nombre de bénéficiaires du programme Comenius. Nombre de mobilités de stage et de formation. Nombre de visites d'études. Nombre de projets innovants de coopération (projets d'ingénierie de formation professionnelle).

Fiche-Action N°28 Encourager l'innovation pédagogique

Orientation	Impulser et soutenir les dynamiques territoriales.
Programme	Accompagner les organismes de formation vers la qualité.
Commission CCREFP	Commission 3
Contexte	<p>Depuis de nombreuses années, la Région finance des actions de formation innovantes dans le cadre de son programme « Expérimentation, recherche, innovation ». L'innovation peut porter sur l'organisation des formations, leur contenu pédagogique, leur méthodologie d'apprentissage, leurs objectifs ou le secteur économique concerné. C'est dans ce cadre notamment qu'ont été ouvertes les écoles régionales de la 2^{ème} chance.</p> <p>L'Etat impulse également des actions innovantes notamment pour les publics spécifiques et scolaires (cellules innovation : Education nationale et agriculture). Bien qu'étant dans des contextes différents, les problématiques et les défis à relever sont très voisins.</p> <p>Ensemble, la Région, l'Etat et l'Académie soutiennent la diffusion de l'innovation technologique par leur appui aux plates-formes technologiques et aux exploitations agricoles rattachées aux lycées agricoles.</p> <p>Les acteurs locaux sont amenés à construire des projets spécifiques qui ne relèvent pas des dispositifs de droit commun. Il est important d'encourager ce type de démarche.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à l'évolution des pratiques pédagogiques. • Prioriser les axes sur lesquels l'innovation doit porter. • Accompagner les dynamiques d'innovation. • Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques. • Favoriser la démultiplication des pratiques innovantes réussies. • Professionnaliser les formateurs et favoriser la pluri-compétence. • Soutenir les actions des plates-formes technologiques.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Encourager les partenariats, les échanges (organismes de formation, réseaux d'accueil, d'information et d'orientation, branches professionnelles) et les mises en réseau. • Favoriser le désenclavement de certains territoires. • Professionnaliser les emplois saisonniers. • Faciliter la mixité des publics. • Mobiliser les plates-formes technologiques sur les secteurs et les activités à accompagner. • Concevoir des outils de communication pour valoriser les nouvelles pratiques.
Public visé	Tous les publics de la formation professionnelle.
Référent	Région Languedoc-Roussillon
Partenaires	Collectivités locales - Etat - Lycées - Centres de formation d'apprentis - Organismes de formation – Branches professionnelles. Outils : CARIF...
Conditions de réussite	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation des acteurs. • Articulation entre financeurs.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de projets mis en œuvre. • Transfert des bonnes pratiques. • Indicateurs spécifiques en fonction des projets.

Fiche-Action N°29

Placer le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) au cœur de la gouvernance régionale emploi/formation

Orientation	Organiser la gouvernance de la formation professionnelle.
Programme	Clarifier le champ d'intervention des acteurs de la formation professionnelle.
	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Contexte Cf : PRDFP - Défis pour l'emploi - Fiche-action N° 5	<p>L'étude effectuée en Languedoc-Roussillon par Nallet Consultants en 2009 met en évidence l'attente des acteurs de la formation professionnelle pour une réelle coordination des politiques de formation professionnelle.</p> <p>Depuis, l'Etat, la Région et les Partenaires sociaux réunis en séminaire le 23 février 2011 ont à nouveau constaté la multiplicité des lieux en charge des questions d'emploi et de formation : Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), Conseil régional de l'Emploi (CRE), Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi (COPIRE), Conférence Régionale du Travail (CRT), Institut Paritaire Régional (IPR), Service Public de l'Emploi (SPER).</p> <p>Les sujets sont souvent traités en ordre dispersé et sans qu'aucun calendrier d'ensemble ne soit construit.</p> <p>Ils ont donc décidé de placer le CCREFP, dont le rôle est conforté par la loi du 24 novembre 2009, au cœur de la gouvernance régionale.</p> <p>Par ailleurs, la même étude constate que les partenaires sociaux ont besoin de perfectionner leurs compétences sur le champ de l'emploi et de la formation.</p>
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier et coordonner l'intervention des acteurs de la formation professionnelle. • Optimiser les liens entre le comité et les autres instances chargées des questions emploi/formation. • Partager les informations sur l'environnement économique et social et améliorer les modalités de leur diffusion. • Evaluer la mise en œuvre du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles. • Renforcer l'expertise des organisations de salariés.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Réunir régulièrement le CCREFP plénier et le CCREFP restreint. • Constituer 3 commissions en cohérence avec les orientations du Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles : <ul style="list-style-type: none"> - prospective Emploi / Formation, - sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels, - dynamiques territoriales. • Rédiger un règlement pour le fonctionnement de l'instance plénière, du comité restreint et de ses commissions et pour définir les modes de collaboration entre le CCREFP et la COPIRE ainsi que les autres instances chargées des questions emploi/formation. • Créer une nouvelle entité d'aide à la décision par la fusion OREF/CARIF. • Créer un Institut Méditerranéen du Travail en Languedoc-Roussillon.
Référent	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Partenaires	L'ensemble des acteurs de la mise en œuvre des politiques d'emploi et de formation. L'Université Montpellier III pour l'Institut Méditerranéen du Travail.
Conditions de réussite	Mettre en place un secrétariat actif. Organiser le calendrier de réunions de toutes les instances chargées des questions emploi/formation.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Nombre de réunions du CCREFP plénier. Nombre de réunions des commissions. Suivi des productions des commissions. Diffusion des productions des commissions.

Orientation	Organiser la gouvernance de la formation professionnelle.
Programme	Clarifier le champ d'intervention des acteurs de la formation professionnelle.
	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Contexte	L'enchevêtrement des interventions en matière de formation professionnelle et les financements croisés en faveur des différents publics de la formation (élèves, apprentis, demandeurs d'emploi ou salariés), accentués par la loi du 24 novembre 2009, confortent la nécessité, reconnue par l'ensemble des acteurs régionaux, de préciser le rôle de chacun et de formaliser les engagements inscrits dans le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la complémentarité des dispositifs de formation professionnelle initiale. • Coordonner les interventions des financeurs de la formation professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience en faveur des actifs.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Organiser les procédures de concertation et d'information des financeurs de la formation professionnelle au sein du CCREFP. • Elaborer et signer une convention de partenariat, intégrant les partenariats école/entreprise, entre la Région, l'autorité académique et la DRAAF. • Elaborer et signer une convention de partenariat entre la Région, l'Etat et Pôle emploi. • Décliner le contrat d'objectifs et de moyens en contractualisant avec les branches professionnelles et les chambres consulaires.
Public visé	Les financeurs de la formation professionnelle et de la validation des acquis de l'expérience.
Référent	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Partenaires	Région Languedoc-Roussillon - Rectorat - DRAAF - DIRECCTE - Pôle emploi - Partenaires sociaux - Chambres consulaires.
Echéancier	2011/2015
Indicateurs d'évaluation	Nombre de conventions signées sur la période.

Orientation	Organiser la gouvernance de la formation professionnelle en Languedoc-Roussillon.
Programme	Evaluer les performances.
	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Contexte	<p>La formation professionnelle représente un enjeu économique, social et financier considérable pour le Languedoc-Roussillon. Il est donc important de pouvoir mesurer l'impact des politiques mises en œuvre dans le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles et plus précisément leur pertinence, leur efficacité, leur efficience et leur cohérence.</p> <p>La loi du 24 novembre 2009 confie cette mission au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV). Ce dernier a validé, lors de la séance plénière du 13 avril 2011, les modalités générales pour le suivi et l'évaluation des CPRDFP : ces modalités sont proposées aux membres des CCREFP.</p>
Objectifs	<p>Définir au sein du CCREFP du Languedoc-Roussillon une méthodologie permettant d'évaluer notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'amélioration de l'accès aux formations et à la validation des acquis de l'expérience, • le bon déroulement des formations, • la qualité de l'offre de formation, • l'insertion des publics formés.
Modalités d'action	<ul style="list-style-type: none"> • Caractériser les indicateurs pertinents, mettre en place les tableaux de suivi et organiser la collecte des données. • Recenser les enquêtes réalisées auprès des publics de la formation professionnelle et partager les résultats. • Participer aux ateliers de l'évaluation organisés par le CNFPTLV.
Public visé	Les financeurs de la formation professionnelle.
Référent	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
Partenaires	<p>Les membres du CCREFP.</p> <p>Pôle emploi - Etablissements scolaires - Centres de Formation d'Apprentis - Organismes de formation professionnelle - Réseau d'accueil, d'information et d'orientation.</p> <p>Les outils : OREF - CARIF - INSEE - CEREP.</p>
Conditions de réussite	Mobilisation des commissions du CCREFP en lien avec les référents des fiches-actions.
Echéancier	<p>2011 Identification par chaque commission des indicateurs stratégiques.</p> <p>2012/2015 Collecte.</p>
Indicateurs d'évaluation	Séance plénière du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour présentation des résultats et recommandations.

ressources

documentaires

Banque de France

Les entreprises en Languedoc-Roussillon - Bilan 2009 et Perspectives 2010

Centre d'analyse stratégique

Les secteurs créateurs d'emplois à court-moyen terme après la crise

CEREQ

Au fil des parcours, de l'orientation à l'insertion - Juin 2011

CESER

La condition étudiante en Languedoc-Roussillon - Juillet 2011

CNFPTLV

Tableau de bord des Plans Régionaux de Développement des Formations Professionnelles - Année 2008

Commission Européenne

Europe 2020 : une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive

DARES

Le contrat de professionnalisation en 2009

L'évolution des métiers en France depuis vingt-cinq ans - Septembre 2011

DIRECCTE

La validation des acquis de l'expérience en 2008

INSEE

Traversée de crise en Languedoc-Roussillon - 16 septembre 2010

MEDEF

Enquête sur l'alternance - Mars 2011

OREF

Portrait des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de Lozère et des Pyrénées- Orientales - Edition 2011

Systèmes socioéconomiques locaux, emploi et formation en Languedoc-Roussillon - Février 2011

Enjeux N° 11 - TPE et emploi en Languedoc-Roussillon : un rôle majeur, des stratégies variées - Novembre 2010

Les métiers les plus exposés au vieillissement en Languedoc-Roussillon - Décembre 2010

Le contexte socioéconomique régional - Contribution à la démarche diagnostic du CPRDFP - 4 octobre 2010

Entreprises et apprentissage en Languedoc-Roussillon - Janvier 2010

Profils des jeunes suivis par les missions locales du Languedoc-Roussillon - Quels freins face à l'emploi - Décembre 2009

Pôle Emploi

Analyse du marché du travail en Languedoc-Roussillon - Novembre 2010

Rectorat

Insertion des jeunes dans la vie active en février 2008 - Avril 2009

Evaluation du projet académique 2008 - 2012 à mi-parcours - Octobre 2010

Région Languedoc-Roussillon

Pacte Régional - Avril 2008

Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire - Septembre 2009

Plan climat - 2009

Bilan à mi-parcours du Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles - Défis pour l'emploi - Novembre 2010

glossaire

AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AIO	Accueil Information Orientation
ANFA	Association Nationale pour la Formation Automobile
ANI	Accords Nationaux Interprofessionnels
API	Actions préparatoires à l'insertion
ARACT	Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
CARIF	Centre d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CEREQ	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
CLIS	Classe d'Intégration Sociale
COP	Conseiller d'Orientation-Psychologue
COPIRE	Commission paritaire interprofessionnelle régionale pour l'emploi
COREPS	Comité Régional des Professions du Spectacle
CPRDFP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt Languedoc-Roussillon
EDEC	Engagement de Développement des Emplois et des Compétences
AGIR	« Accompagnement Global et Investissement Régional »
FONGECIF	Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation
FPSP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
OREF	Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
MEDEF	Mouvement des Entreprises de France
MGI	Mission Générale d'Insertion
ONISEP	Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
PIB	Produit intérieur brut
PIC VAE	Point Information Conseil pour la Validation des Acquis et de l'Expérience
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PRAE	Parcs Régionaux d'Activités Economiques
PRDFP	Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
PRQ	Programme Régional Qualifiant
SRADDT	Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire
ULIS	Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire

» **laRegion.fr**

Demandeurs d'emplois et jeunes en insertion

▶ N°Vert **0 800 00 70 70**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

Salariés et chefs d'entreprise

▶ N°Vert **0 800 00 74 74**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

VAE

▶ N°Vert **0 800 00 73 73**

APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE

www.laregion-seformer.fr

www.apprentissagelr.fr

www.100metiersenlr.fr

Ce document a été imprimé sur papier PEFC, blanchi sans chlore issu de forêts gérées durablement - FCBA / 10-01203
- Direction de la Communication de la Région Languedoc-Roussillon - Mars 2012

Xsensinédit



Hôtel de Région
Direction de la formation professionnelle et de l'apprentissage
201 avenue de la Pompignane - 34064 Montpellier cedex 2
Tél. 04 67 22 80 00

