



MINISTÈRE DE  
L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE LA JEUNESSE  
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE

MINISTÈRE DE  
L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR  
ET DE LA RECHERCHE



# CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

## **PREAMBULE SUR LA POLITIQUE DE FORMATION REGIONALE**

La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a renforcé la nécessaire coordination régionale des politiques de formation professionnelle entre l'Etat et le Conseil Régional autour d'objectifs communs définis au sein d'un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF).

Le CPRDF a un caractère prescriptif, sur la base de conventions annuelles d'application, non seulement pour les trois signataires que sont l'Etat, le Ministère de l'Education Nationale et le Conseil Régional, mais aussi pour les membres du Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP).

C'est un document stratégique qui engagera des actions et leurs financements. La priorité est donc d'arrêter ces orientations et de faire en sorte que les engagements pris dans le contrat ne restent pas dans l'abstrait et prennent en compte les différents documents d'orientation.

Le CPRDF est l'occasion de rassembler les acteurs lorrains autour d'un grand devoir : le repositionnement de la Lorraine comme une grande région industrielle d'avenir associé à son développement humain et social.

La Formation n'est pas seulement un droit existant dans le code du travail. Elle doit être partie intégrante du quotidien de tous les Lorrains, facteur de sécurisation des parcours de vie. Elle est la force motrice majeure pour donner une chance à chacun de trouver sa place dans la société de la connaissance et de l'innovation qui caractérise le 21ème siècle. Autant de raisons pour relever et gagner la bataille de la formation, l'un des outils majeurs d'intégration et d'adaptation ouvrant sur les savoirs, les qualifications, les métiers, les emplois.

La Formation Tout au Long de la Vie n'est pas un slogan, c'est une déclaration qui exprime une valeur collective et sociale. La Formation permet de faire face aux mutations qui ont des impacts sur des secteurs entiers de l'économie, comme sur nos modes de vie. C'est donc un mot qui a valeur de programme et d'engagement.

Les atouts lorrains sont réels et plus nombreux que beaucoup ne le pensent. Ces atouts, il faut les connaître et les faire reconnaître, les mettre en mouvement et les valoriser.

Il nous faut retenir des orientations qui conduisent à innover en matière de formation professionnelle pour relever les défis, sur les connaissances à acquérir, sur les technologies à maîtriser et utiliser, sur les liens à établir avec les enjeux des mutations économiques et sociales, sur les connexions entre formation et enjeux de société. Nous devons donc aborder la formation en fonction des enjeux des actifs et selon des logiques de parcours, et non entrer par les seuls dispositifs et actions. Dès lors, nous devons nous poser les questions suivantes :

- Comment permettre à chaque jeune lorrain de prendre goût à la formation en articulant les parcours de formation aux évolutions de l'emploi ?

- Comment sécuriser les transitions et donner tous les atouts pour anticiper au mieux les évolutions ?
- Comment garantir un accès et une évolution professionnelle au sein de secteurs économiques de proximité porteurs de développement et protégés des délocalisations ?
- Comment faciliter l'accès à l'emploi des Lorrains, en particulier de ceux qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail, les accompagner dans leur évolution professionnelle et renforcer leurs capacités ?
- Comment faire partager par tous les Lorrains, quel que soit leur âge ou leur situation, que la formation est un élément à part entière de leur vie personnelle et professionnelle ?

Il ne s'agit plus de définir les champs opérationnels de la formation selon les différents secteurs de l'offre mais de les formuler à partir des problématiques vécues par les Lorrains et leurs entreprises. Cette démarche nouvelle permettra de concrétiser le concept de sécurisation des parcours de vie.

Ces besoins des Lorrains nous imposent de renverser la logique habituelle, centrée plutôt sur la gestion de dispositifs et le traitement de l'offre pour poser les enjeux en termes de développement conjoint des personnes, de leurs compétences, de leurs qualifications dans le cadre d'activités économiques pertinentes.

Les partenaires lorrains sont tous conscients de la nécessité de doter chaque Lorrain d'un socle solide de connaissances et de compétences, nettement supérieur à celui d'aujourd'hui.

Ils refusent les sorties du système scolaire sans formation.

Ils demandent un renforcement des actions et des moyens contre les décrochages et l'illettrisme, et attendent au bénéfice des demandeurs d'emplois, des formations qui ne soient pas des « stages parkings » mais des formations dignes et efficaces. Le système de formation initiale doit élever le niveau de qualification, faciliter l'insertion professionnelle, réduire le nombre de sorties sans diplôme.

Ils parient sur l'intelligence collective de la Lorraine et attendent des dispositifs innovants en matière de formation.

Ils veulent de la réactivité pour améliorer fortement la lisibilité et la complémentarité des voies de formation.

Pour eux, formation initiale et formation continue ne peuvent être dissociées. Ils souhaitent être acteurs reconnus de leur propre parcours.

Ces besoins des Lorrains, exprimés fortement lors des rencontres territoriales et dans les nombreuses contributions écrites, doivent se traduire dans le contrat pour articuler les relations entreprises-formations-métiers-emplois et territoires :

- *Consolider l'industrie lorraine* en s'appuyant sur l'approche par secteurs, par filières et par thématiques, articulée avec les dynamiques territoriales.
- *Sécuriser les parcours économiques des PME-PMI et des entreprises artisanales* est une demande qui appelle des réponses de formation, tout comme l'exige le devoir d'anticiper et de gérer les mutations économiques et sociales. Des emplois plus qualifiés, des générations plus diplômées sont pour les entreprises lorraines une nécessité, comme l'est aussi le rapprochement de l'enseignement supérieur et de la recherche du tissu économique.
- *Construire une orientation active*, développer l'esprit d'entreprise, informer sur les métiers, assurer leur promotion, définir des objectifs de professionnalisation pertinents, sont des pistes proposées avec insistance par nos entreprises.
- *Doter les salariés des compétences transversales et transférables* est un objectif recherché, comme l'est l'orientation tout au long de la vie professionnelle dans la perspective de développer des compétences et des emplois.
- *Anticiper, innover, préparer* sont des maîtres mots à retenir en lien avec l'obligation d'être en permanence réactif aux évolutions pour ne laisser personne au bord du chemin.
- *Préparer des salariés à occuper de nouveaux postes en les respectant* comme valeur fondamentale de l'entreprise est une préoccupation centrale exprimée par la parole des Lorrains.

Former bien, Former mieux, Former plus sont les objectifs qui à l'évidence rassemblent.

Les partenaires s'accordent à considérer que l'approche « Formation par la voie du statut » n'est pas la plus opérationnelle. Une approche qui consiste à retenir une logique selon des « parcours à sécuriser » est plus adaptée pour réussir les enjeux économiques et sociaux du 21<sup>ème</sup> siècle.

Les quatre types de parcours identifiés sont :

- parcours formation initiale - premier emploi,
- parcours mobilité subie - recherche d'emploi,
- parcours insertion,
- parcours mobilité choisie – professionnalisation.

**Ces quatre parcours seront travaillés et déclinés par les signataires dans le présent contrat de plan.**

Cette approche est compatible avec les dispositions existantes. Elle permet la cohérence, la coordination, la complémentarité, et une meilleure lisibilité des dispositifs mutualisant les moyens mis en œuvre par les différents acteurs.

Le CPRDF doit être vivant, et non pas une simple formalité administrative contrainte. Et pour vivre, il doit être animé, soutenu, évalué et enrichi à travers une gouvernance adaptée.

Cette gouvernance doit associer niveaux régional et territorial dans une volonté d'amélioration continue. Les principes la structurant seront posés à la suite des fiches parcours.

Le CPRDF est le premier outil permettant de placer la Formation Tout au Long de la Vie comme priorité structurante de l'unité régionale nécessaire pour repositionner la Lorraine comme région industrielle d'avenir et consolider son développement économique, humain et social.

## ANALYSE SOCIO ECONOMIQUE

### La situation économique de la Lorraine

La crise mondiale a affecté de manière forte les performances économiques de notre région (chute en 2009 du PIB nominal de 5,3% - valeur estimée - supérieure à la moyenne de la Grande Région et à la moyenne nationale).

Ce contexte défavorable a rendu plus visibles les handicaps structurels qui ont contrarié jusqu'à présent le développement économique et social de la Lorraine. Des travaux récents réalisés en région ont identifié comme facteurs générateurs de ces handicaps la difficulté de l'appareil productif à créer de nouvelles filières porteuses de richesse et d'emploi, en particulier dans le domaine de l'industrie et un niveau de qualification des actifs Lorrains encore trop faible.

Certains indicateurs statistiques permettent de mesurer les impacts de la crise économique sur le tissu productif. Ainsi, la Lorraine a perdu entre 2007 et 2009 plus de 1 700 établissements productifs relevant du champ de l'Unédic. L'emploi salarié a subi un recul d'environ 24 600 emplois ; il passe de 536 500 salariés (2007) à 511 900 salariés (2009) et redescend à son niveau de 1999.

Les emplois industriels ont été particulièrement affectés durant la période (quelque 8 400 emplois directs ont ainsi disparu). Et sur les 51 conventions de revitalisation du territoire signées en Lorraine à ce jour, 88 % l'ont été par des établissements relevant de l'industrie (source : étude OREFQ 2011). Sachant qu'il existe une corrélation entre les dynamiques industrielles et le développement des services aux entreprises, on peut affirmer que la détérioration de l'emploi industriel explique en partie les difficultés de l'économie lorraine à se développer dans des secteurs d'activité connexes. Elle accentue en tout cas les disparités entre les territoires infra régionaux en raison du poids de l'industrie dans les différentes zones d'emploi.

La régression des activités industrielles s'est avérée lourde de conséquences pour une région où l'essor escompté dans d'autres secteurs comme la construction ou le tertiaire demeurait encore modeste. En effet, le gain en emplois dans ces secteurs ne compense pas entièrement les emplois industriels perdus.

**La priorité doit être centrée sur une offensive pour développer toutes les filières industrielles d'avenir** : éco-industries, matériaux innovants, chimie verte, textiles techniques et de luxe, aéronautique, TIC, santé, eau, cycle de vie des produits, énergies renouvelables, éco-construction. **Cette volonté offensive doit aussi s'accompagner d'un soutien aux industries encore présentes en Lorraine qui affrontent des enjeux importants en matière de mutations complexes** car générées par la combinaison de différents facteurs (innovation, technologie, produits et marchés, organisation du travail...), tous impactant l'évolution des compétences et des qualifications. Traiter les enjeux de ces mutations économiques et sociales impose une évolution des pratiques d'aides auprès des entreprises, tant dans le contenu des dispositifs que dans l'organisation des systèmes et acteurs porteurs de ceux-ci sur le champ du développement économique, de l'innovation et de la formation.

Cela dit, certaines activités présentent un bilan très positif quant à l'évolution de l'emploi salarié entre 1999 et 2009. Elles relèvent notamment de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé humaine et de l'action sociale. De plus, en ce début 2011, quelques signes de reprise sont perceptibles. Le taux d'utilisation des capacités de production se situe en décembre 2010 avec 81,3 % (source : Banque de France). La reprise de l'emploi intérimaire se poursuit : avec une hausse de l'ordre de 47 % en un an selon les chiffres de Pôle Emploi, l'activité dans l'intérim est presque revenue à son niveau d'avant la crise financière. Enfin, la progression du nombre de créations d'entreprises (+ 7,4 %) sur les 10 premiers mois de 2010 (source APCE) atteste que la région dispose de ressources pour rebondir, pour autant que les acteurs lorrains se prennent en main.

Par ailleurs, d'autres sources potentielles de croissance économique ne doivent pas être négligées pour l'avenir car elles sont de nature à générer des emplois non délocalisables : il s'agit des activités liées à la culture, au tourisme et au sport, des secteurs qui font actuellement l'objet de travaux d'étude afin d'apprécier les marges de développement qu'ils pourraient offrir. Enfin, les activités relevant de l'économie sociale et solidaire sont également susceptibles de contribuer au développement de la région.

Il nous faut néanmoins insister sur le fait que le défi majeur que doit relever la Lorraine est celui de faire renaître son industrie tout en consolidant ses atouts concurrentiels sur des secteurs traditionnels « porteurs » mais en fortes mutations. Et donc renforcer les compétences et qualifications des Lorrains, pour leur permettre d'accompagner les évolutions des emplois existants ou se préparer à accéder à de nouveaux métiers.

## **La situation sociale de la Lorraine**

Sur le plan social, **la préoccupation majeure de la plupart des Lorrains reste le chômage** dont la durée semble se prolonger pour des catégories de plus en plus importantes (les jeunes mais aussi les quinquagénaires). Selon la DIRECCTE Lorraine, plus de 102 500 travailleurs étaient inscrits en catégorie A à Pôle Emploi en février 2011 (source : Cahiers lorrains de l'emploi). Le chômage de longue durée a augmenté de plus de 20 % en un an, et le taux de chômage était encore de 9,8 % de la population active lorraine au quatrième trimestre 2010 (source : Préfecture de région), ce qui est considéré comme élevé pour une région comme la Lorraine.

En ce début d'année 2011, une baisse de la Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) est à signaler et l'emploi intérimaire enregistre en janvier une hausse mensuelle de 1,5 % dans notre région (360 emplois supplémentaires). Ces signes de reprise, même ténus, indiquent que les tendances peuvent s'infléchir ; mais ils ne doivent pas faire oublier que certains problèmes sont devenus structurels et qu'il n'est plus possible d'en rester à des réponses parcellaires pour les traiter.

Il est donc nécessaire de prendre la mesure du problème et d'examiner avec rigueur l'ensemble des actions menées jusqu'à présent pour aider les travailleurs à trouver ou retrouver un emploi, et si possible, un emploi stable. Car « pour 100 chômeurs supplémentaires, on dénombre 45 ménages pauvres supplémentaires ». Or, la difficulté d'accès au marché du travail est souvent associée à des problèmes de logement, de santé, voire d'éducation car une partie des populations pauvres est constituée d'enfants (6 % des ménages lorrains, soit 45 000 ménages au sein desquels vivent 40 000 enfants, entrent dans cette catégorie).

La main-d'œuvre jeune, déjà fragilisée sur les marchés de l'emploi, a davantage pâti de la crise économique. En décembre 2009, le réseau d'accueil des jeunes de Lorraine était en contact avec 39 800 jeunes de moins de 26 ans, dont 49 % étaient non qualifiés (cela représente 19 600 jeunes). **Les jeunes les moins qualifiés sont exposés à un risque d'exclusion durable des marchés du travail** car malgré certaines politiques publiques, leur situation professionnelle s'améliore peu.

Consciente des conséquences de la sortie sans qualification de l'école, **l'Éducation nationale a engagé un ensemble d'actions visant à prévenir le décrochage scolaire** depuis le début des années 2000. L'académie de Nancy-Metz obtient d'ailleurs de bons résultats comparativement à de nombreuses régions dans ce domaine. De même, le taux de bacheliers s'améliore grâce à la forte proportion de baccalauréats professionnels. Il reste que d'autres indicateurs pourraient encore progresser, comme la part des bacheliers généraux dans l'ensemble des bacheliers (elle n'atteint que 49,7 % en 2008 en Lorraine contre 54 % en moyenne métropolitaine) (source : DPD, 2008). **De même, dans l'enseignement supérieur, il existe des marges d'amélioration importantes pour augmenter les performances de la Lorraine.** Pour l'heure, la région présente un déficit de jeunes qui s'inscrivent en Classes Préparatoires aux Grandes Écoles et de jeunes qui poursuivent leurs études jusqu'au doctorat (sources : MESR-DGESIP-DGRI-SIES, année 2008).

Plus personne n'ignore aujourd'hui que la faiblesse des qualifications scolaires pénalise les individus entrant sur le marché du travail mais aussi tout au long de leur vie d'adultes, comme en attestent les données sur les demandeurs d'emploi peu qualifiés. L'élévation du niveau de qualification des Lorrains constitue par conséquent un enjeu majeur pour la région. **De plus, une meilleure qualification de la main-d'œuvre s'impose de manière absolue si l'on veut développer l'économie régionale dans de nouvelles directions.** Toutes les voies de formation sont concernées par cet objectif d'élever les niveaux de qualification : formation sous statut scolaire, formation par apprentissage et formation continue des salariés.

En ce qui concerne la formation continue des salariés, l'investissement varie fortement selon la taille et le secteur d'activité des établissements employeurs. Le taux de participation financière augmente dès lors que la formation est considérée comme un facteur conditionnant la performance du système productif dans sa globalité. Mais indépendamment de la hauteur du taux, **on constate des inégalités importantes d'accès à la formation en fonction des catégories socioprofessionnelles.** Les ouvriers et les employés effectuent beaucoup moins fréquemment de formations professionnelles que les catégories supérieures et il s'agit la plupart du temps de formations d'adaptation aux postes de travail. Selon une estimation réalisée par l'OREFQ à partir de l'Enquête emploi de l'Insee, le taux global d'accès à la formation varierait de 2 % (pour les ouvriers) à 18 % environ de l'effectif (pour les professions intermédiaires).

Il résulte de ces constats que **l'accès à la formation continue des travailleurs en emploi présentant un faible niveau d'éducation doit être une priorité car il est plus facile de prévenir les risques de perte d'emploi que de les réparer.** Or, dans le financement d'actions de formations, nous suivons plus souvent une logique de «réparation» que de «prévention» ou «construction des compétences de demain». De plus, pour les travailleurs de très faible niveau scolaire initial, des formations visant l'acquisition ou le renforcement des savoirs de base sont indispensables afin de faciliter d'éventuelles reconversions ultérieures.

A l'échelle infra régionale, les zones d'emplois qui présentent les plus faibles indices de qualification (rapport entre les diplômés du supérieur et les non-diplômés) sont aussi celles où les difficultés de reconversion sont les plus importantes. La corrélation existe par exemple pour les zones de Commercy, Saint-Dié, Vosges de l'Ouest.

## **Le regard sur l'appareil de formation et son fonctionnement actuel**

La réflexion préalable à l'élaboration du CPRDF offre l'opportunité de mobiliser les connaissances acquises à la faveur de travaux d'études qui ont porté sur les pratiques professionnelles des intermédiaires de l'emploi et des acteurs de la formation et de l'orientation. Les constats doivent être exploités pleinement en terme d'actions publiques pour donner toute son efficacité à ce CPRDF.

On sait que le jugement des bénéficiaires sur les prestations d'orientation dépend directement de la situation professionnelle dans laquelle ils se trouvent au moment où on les interroge : emploi stable, situation précaire, avec ou sans revenus, etc. (étude OREFQ-AFPA-ANPE sur le S2 diffusée en 2008). **Toutefois, une partie des critiques que ces bénéficiaires expriment à l'égard des structures d'orientation mais aussi des organismes en charge des bilans de compétences se trouve fondée.** Les constats dressés en Lorraine par différents groupes de travail interinstitutionnels ont mis en évidence que l'organisation des opérateurs de l'information-orientation manquait de lisibilité dans de nombreux bassins d'emploi. Par ailleurs, la notion d'orientation est trop fréquemment réduite à celle d'information. **Or, les bénéficiaires des prestations d'information-orientation recherchent un conseil personnalisé pour réfléchir à leur devenir professionnel et au parcours qu'ils seraient susceptibles de suivre.** La structuration d'une fonction d'information et d'orientation tout au long de la vie et dans tous les bassins d'emploi constitue donc un enjeu important pour les années à venir.

Les travaux précités (étude OREFQ-AFPA-Pôle Emploi) avaient également mis en évidence qu'à peine 43% des bénéficiaires d'un service d'appui au projet de formation avaient effectivement réalisé le parcours de formation prescrit. Cette faible effectivité de la prescription interrogeait le chaînage des parcours. La pratique qui consistait à préinscrire une personne en centre de formation sécurisait son entrée en formation et mérite d'être retrouvée.

Si la volatilité du projet de formation s'explique en partie par les éléments de contexte propres aux individus (la reprise d'emploi notamment, les raisons de santé, les raisons familiales, etc.), **elle résulte aussi fréquemment des problèmes de coordination entre les organismes composant l'ensemble du système d'acteurs de la formation.** Les délais d'attente avant l'entrée en formation ont une incidence sur l'évolution du projet. Au-delà de six mois d'attente, les individus changent de cap et tout le travail d'élaboration du projet professionnel et du projet de formation se trouve remis en cause.

Enfin l'obtention du diplôme est déterminante pour s'assurer les meilleures chances d'accès à l'emploi à l'issue de la formation. **L'obtention du diplôme multiplie par deux les chances d'accéder à un emploi.** Contrairement à certains discours désabusés sur la formation, qui ne serait qu'un outil de gestion et de régulation des situations de hors-emploi, les travaux lorrains montrent que l'acquisition individuelle de connaissances et compétences sanctionnée par une certification reconnue contribue à une meilleure insertion professionnelle.

Ces constats militent pour une amélioration de la qualité des formations et notamment des méthodes pédagogiques mises en œuvre de façon à ce que le plus grand nombre de stagiaires réussisse les épreuves finales des certifications visées. Ils militent également pour **la possibilité d'adapter les parcours de formation aux situations contingentes dans lesquelles se trouvent les individus**, et pour un chaînage entre les parcours de façon à minorer les discontinuités. Il s'agit aussi de favoriser les passerelles entre les différentes modalités de formation, pour autant que les passages de l'une à l'autre servent la conduite du projet de formation et une élévation régulière des niveaux et des compétences professionnelles.

## DECLINAISON DE LA LOGIQUE DE PARCOURS

A partir des faits marquants de ce diagnostic, il apparaît très clairement que :

- Le nouveau modèle économique et social lorrain doit reposer sur :
  - ✓ une renaissance industrielle à travers des filières stratégiques clairement identifiées,
  - ✓ une consolidation des atouts de la Lorraine sur des secteurs traditionnels spécifiques en mutations profondes,
  - ✓ un accompagnement de l'économie de proximité sur les territoires de façon à éviter le déséquilibre entre territoires.
  
- La politique de formation professionnelle en Lorraine doit relever des enjeux de requalification et de reconversion comme d'élévation du niveau de qualification pour permettre à une grande majorité de Lorrains, soit d'obtenir un niveau de qualification exigé pour espérer accéder ou retourner à l'emploi, soit de parvenir à enrichir sa qualification initiale en compétences et/ou qualifications complémentaires afin de réussir une mobilité professionnelle subie ou voulue.
  
- Sur le marché lorrain de l'emploi où le niveau de chômage reste particulièrement élevé, et sur lequel même le début de relance actuel plus ou moins fragile n'a pas, ou très peu, d'impacts positifs significatifs, la stratégie de formation professionnelle doit :
  - ✓ Transformer cette menace et contrainte sociale de difficultés pour le marché de l'emploi, en opportunité d'engager un travail de fond pour améliorer l'efficacité de notre système de formation professionnelle.
  - ✓ Mobiliser tous les acteurs régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle, de l'orientation et de l'insertion, mais aussi des partenaires sociaux dans cette rénovation de notre politique de formation.
  - ✓ Construire et mettre en œuvre une logique de parcours de développement des compétences et de (re)qualification, afin de permettre aux actifs lorrains de disposer d'un véritable accompagnement personnalisé dans l'utilisation des actions par les acteurs de la formation, qui place l'actif lorrain au cœur de la politique de formation et le développement social en lien avec le développement économique.

Alors que l'emploi demeure la priorité incontournable de chaque Lorrain pour espérer vivre dignement, la situation économique et sociale nous impose d'être plus innovant et constructif afin de permettre à ces Lorrains de vivre des parcours de développement de leurs compétences et qualifications. L'accompagnement dans le parcours de formation est tout aussi important que l'accompagnement dans le placement ou reclassement en matière d'emploi. Les deux sont liés ; il nous faut donc parvenir à faire vivre pleinement cette logique d'accompagnement des actifs dans leur parcours de qualification / requalification.

Ce CPRDF place donc la logique de parcours au cœur de ses ambitions : l'enjeu prioritaire est de proposer aux actifs lorrains un accompagnement tout au long de leur itinéraire de formation, quelles que soient les situations rencontrées.

Sans ignorer la particularité de certains publics, **la logique de parcours entend rompre avec une approche réductrice qui enferme les individus ciblés par les politiques publiques d'emploi et de formation dans des catégories univoques, dont ils peinent à sortir.**

De plus, un parcours ne cristallise jamais à lui seul tous les enjeux pour la Lorraine. **C'est bien la réussite des quatre parcours qui doit concourir à dynamiser la formation professionnelle et le développement économique régional.**

Qu'il s'agisse de former des jeunes sous statut scolaire ou par l'apprentissage, de maintenir ou développer les compétences des actifs en emploi et de ceux qui sont au chômage, ou encore d'agir sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation d'exclusion, l'enjeu reste d'offrir aux Lorrains la possibilité de se réaliser personnellement, de s'inscrire dans la société en réussissant leurs projets, de contribuer en tant qu'individus à la vie économique de la région et de participer à une économie lorraine plus prospère.

Pour ce faire, **certaines conditions transversales à tous les parcours doivent être réunies.** Il en est ainsi de la fonction d'accueil-information-orientation qui n'est pas (ou plus) l'exclusive du public jeune, et qui concerne aujourd'hui tous les adultes, en emploi ou au chômage.

En ce qui concerne la **fonction d'accueil-information-orientation**, la Lorraine a pris très tôt conscience de l'enjeu qu'elle constituait. Déterminés à mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation, les acteurs lorrains se sont organisés pour structurer et professionnaliser la fonction d'orientation en formation. Dès 2009, sous l'impulsion conjointe de l'État et du Conseil Régional, 17 institutions et organismes (financeurs, prescripteurs et têtes de réseau régionales de l'AIO), ont signé une charte. Ils y expriment leur volonté d'améliorer la lisibilité des lieux d'accueil et des services proposés au titre de l'AIO et de construire un réseau à même d'apporter une réponse rapide et de qualité aux besoins exprimés par les Lorrains dans le cadre de leur parcours de formation tout au long de la vie.

Les Lorrains doivent trouver la réponse qu'ils attendent, à toutes les phases de transition importantes (préparation à un emploi futur, recherche de compétences supplémentaires, mobilité professionnelle, reconversion, validation des acquis de l'expérience, etc.). La fonction d'accueil-information-orientation doit aussi servir l'économie régionale, en rendant visible l'éventail des secteurs économiques et les spécificités de leurs métiers, ainsi que la diversité des situations de travail.

L'enjeu des **connaissances et des compétences** que tout homme et toute femme devrait posséder pour jouer son rôle dans la société constitue également une problématique commune à tous les parcours. Sa déclinaison commence par la lutte contre l'illettrisme avec l'acquisition de compétences clés et se poursuit de manière prolongée tout au long de la vie professionnelle avec l'acquisition de compétences transverses et transférables d'un emploi à l'autre, d'un métier à l'autre.

S'agissant des compétences de base, des « compétences clés » pour reprendre le nom du dispositif promu par l'État à l'attention de tous les actifs (jeunes ou âgés, en activité ou au chômage, en risque d'exclusion ou non), elles sont depuis 2006 définies comme des objectifs minimum à atteindre dans tous les pays de l'UE. Le cadre européen de référence retient 8 compétences clés, toutes aussi importantes les unes que les autres (communication dans la langue maternelle et dans une langue étrangère, compétences en mathématique, compétences sociales et civiques, etc.) et contribuant toutes à la réussite de l'individu vivant dans une société de la connaissance.

**Cette société de la connaissance**, les Lorrains ne veulent pas l'entendre uniquement comme la société de l'information, même s'il est évident que l'usage des TIC a profondément bouleversé leur quotidien. Ils l'entendent aussi plus largement comme **celle du savoir, et de l'innovation, bien sûr dans le domaine technique mais aussi dans toutes les autres composantes de développement économique et social** (cf définition de l'innovation retenue par l'UE). La Lorraine veut s'appuyer sur ses capacités d'innovation et de créativité, sur les connaissances de ses hommes et femmes, pour développer son industrie, investir des secteurs de pointe, qui pour certains ont d'ores et déjà été identifiés dans la définition des filières stratégiques régionales et la stratégie régionale d'innovation (SRI). Il s'agit dans les quatre parcours d'œuvrer à ce **que la formation devienne un levier du développement économique** et d'une industrie qui repart comme une opportunité offerte à chaque lorrain de devenir acteur de son évolution professionnelle en lien avec le développement économique.

La Lorraine bénéficie **d'une position très favorable au sein de la Grande Région**, qui a des influences considérables sur de nombreux aspects de la formation et de l'emploi des Lorrains, que cela soit en formation initiale mais aussi dans les autres parcours. La prise en compte de **cet espace de coopération transfrontalière** doit être poursuivie, voire développée au profit de la Lorraine et de ses partenaires.

C'est la même volonté qui a conduit à **décider du développement de pôles de compétences**. Un pôle de compétences est un réseau de formation organisé sur le territoire régional, comprenant des acteurs économiques, des structures d'innovation, de recherche et d'enseignement supérieur, et des structures de formation au service d'une filière économique et de l'apprenant. Il doit notamment s'appuyer et approfondir le concept de lycée des métiers.

Pour réaliser ces ambitions, aucune personne ne doit être écartée. L'économie de la connaissance ne serait pas une bonne visée pour la Lorraine si elle devait encore aggraver l'iniquité des situations au regard de l'emploi et de la redistribution des richesses. Elle doit être associée à un traitement juste et égalitaire des personnes, quels que soient leurs caractéristiques individuelles et leur statut social et professionnel. **L'équité constitue un principe intangible du CPRDF lorrain**. Dans tous les parcours du CPRDF, les partenaires veilleront à ce que ce principe d'équité soit non seulement rappelé mais défendu jusqu'à ce qu'il devienne effectif.

Il faut aussi qu'à chaque moment, il soit reconnu à **l'individu une capacité pleine et entière d'effectuer des choix et de guider son parcours**. La fonction d'accompagnement, parfois nécessaire pour passer certains caps dans la vie professionnelle et personnelle, ne doit pas conduire à limiter les individus dans leur libre arbitre mais à les aider à découvrir toutes les marges de liberté dont ils disposent. Un outil comme LORFOLIO vise à appuyer cette approche de l'accompagnement. Cet outil doit contribuer à la sécurisation des parcours

professionnels en facilitant la lisibilité de son parcours à la personne elle-même : celle-ci peut y inscrire des informations sur les formations suivies, les emplois occupés, les démarches de VAE entreprises, les résultats d'un bilan de compétences, etc., tout au long de sa vie professionnelle. La Région lorraine s'est engagée sur la mise à disposition de cet outil à tous les Lorrains souhaitant valoriser leur parcours professionnel.

Tous ces enjeux et ces ambitions du CPRDF lorrain exigent **une vraie coopération de l'ensemble des institutions et des organismes** amenés à intervenir dans les quatre parcours.

Afin de nourrir au mieux cette exigence de travailler ensemble, il importera de bâtir **un véritable dialogue entre le territoire et le niveau régional**, en y associant les niveaux territoriaux représentés par les autres collectivités partenaires. **La fonction de diagnostic territorial doit être un élément clé de ce lien** : ce diagnostic doit être établi en continu et impliquer aussi bien les acteurs régionaux tels que l'OREFQ que les acteurs du territoire qui non seulement possèdent l'information au plus près du terrain mais sont aussi en capacité de l'expliquer et de la contextualiser. Il s'agit en effet non seulement de recueillir des données et analyses mais aussi et **surtout de partager ces éléments** afin de pouvoir les rendre utilisables et en faire émerger des plans d'action. Il s'agira donc bien de prendre appui sur les réseaux, instances, expertises et outils existants.

Le CPRDF doit également se bâtir **à partir de la connaissance des actions déjà menées et dispositifs existants**. Ils sont particulièrement nombreux et les informations s'y rapportant souvent fragmentées et insuffisamment diffusées. Il importera de la même façon de **savoir prendre le temps de l'expérimentation, mais surtout de donner les moyens et les conditions de véritables évaluations permettant d'établir des conclusions opérationnelles avant toute décision de lancement de nouvelles actions, ou de poursuite ou d'abandon d'actions existantes**.

Dans un esprit constructif, et pendant toute la durée du CPRDF, il s'agira de procéder à une **évaluation en continu** des réalisations, et probablement de se remettre en question et d'innover lorsque les constats obligeront à faire encore mieux. Mais c'est seulement en procédant ainsi que l'on pourra améliorer la sécurisation des parcours de formation, stimuler notre économie régionale et construire progressivement une plus grande cohésion sociale.

## **Fiche 1 : Parcours Formation Initiale – Premier emploi**

C'est le premier parcours de chaque Lorrain, celui qui va du tout début de la formation avec l'entrée à l'école jusqu'au premier emploi, quel que soit le niveau de sortie. Ce parcours dure entre 13 et plus de 20 ans selon les voies choisies. Il devrait s'achever par un diplôme favorisant l'accès à un emploi.

Constatant que :

- les conditions d'accès à l'emploi sont directement liées au niveau d'éducation et de formation des individus,
- les possibilités de poursuivre sa formation tout au long de la vie dépendent très fortement du niveau atteint à la sortie de la formation initiale,
- l'engagement dans la vie sociale suppose une compréhension des phénomènes physiques et des faits sociaux,
- et enfin que l'évolution des activités économiques s'appuie sur des êtres humains éduqués et formés,

les partenaires du CPRDF s'accordent pour affirmer que la réussite du parcours de formation initiale constitue par conséquent un enjeu majeur. C'est la première étape d'un parcours de vie qu'il ne faut pas rater.

### **Objectifs :**

L'élévation des niveaux scolaires constitue un objectif défini par la Loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école. Il est clairement mentionné dans le projet académique 2010-2013 intitulé « Pour la réussite de tous les élèves » et devrait l'être également dans le projet de l'université.

Cet objectif d'élévation des niveaux d'éducation et de formation est imparti à l'ensemble des structures d'enseignement et de formation : établissements publics et privés sous contrat rattachés aux ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, de l'Enseignement Supérieur, de la Santé et des affaires sociales et de la Culture et les centres de formation d'apprentis.

Cet objectif général concerne au premier chef une région comme la Lorraine qui présente un retard important en matière de scolarisation des jeunes âgés de 20 à 25 ans par rapport à la moyenne nationale. Il vise à :

- prévenir l'illettrisme et soutenir l'acquisition en fin de scolarité obligatoire, au minimum, d'un socle commun de connaissances et de compétences,
- atteindre un niveau de qualification le plus élevé possible,
- répondre aux enjeux de développement économique, d'innovation et d'attractivité de la Lorraine,
- favoriser l'équilibre hommes-femmes dans l'ensemble des formations.

Il suppose de :

- lutter contre l'échec et l'exclusion qui peuvent apparaître à tout moment durant le parcours de formation initiale, en repérant et traitant en continu les décrochages,
- accompagner les choix des jeunes et de leur famille par des orientations adaptées.

L'Etat souligne qu'au niveau national, le gouvernement souhaite atteindre l'objectif ambitieux de 600 000 apprentis à l'horizon 2015. En Lorraine, la déclinaison de cet objectif porterait à 22 917 le nombre d'apprentis à l'horizon 2015, soit une augmentation d'environ 6 000 apprentis. Cet objectif national doit intégrer les spécificités historiques de la région Lorraine et s'envisager sans générer de concurrence avec les statuts scolaire et étudiant.

Par conséquent, la seule voie possible consistera à envisager une démarche articulée autour de deux axes.

D'une part, un développement sur un enjeu et un public prioritaires pour la région Lorraine : proposer aux jeunes qui ont décroché du système scolaire une possibilité d'accéder à un premier niveau de qualification à travers un dispositif intégrant l'apprentissage sur le niveau V. Cela imposera de concevoir et déployer une opération ambitieuse avec l'engagement de l'ensemble des partenaires du CPRDF. Ce programme reposera sur une mobilisation de :

- l'ensemble des collectivités territoriales de la région Lorraine volontaires pour apporter une réponse à cet enjeu sociétal de la qualification des jeunes en parvenant à développer l'apprentissage dans le secteur public,
- les Missions Locales, qui accueillent environ 15 000 nouveaux jeunes chaque année (sur un total annuel moyen de 40 000 jeunes accompagnés), devront être forces de propositions et d'expertises pour assumer les innovations nécessaires afin de rendre le parcours de formation par apprentissage accessible à ces jeunes,
- le dispositif Lor'Jeunes, initialisé le 11 mai 2011, qui apportera sa contribution à la réflexion et aux propositions d'actions à intégrer pour faire de cette opération innovante une réussite exemplaire.

Ce développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage reposera donc en grande partie sur l'accompagnement de 3 000 jeunes par les missions locales (soit 40 jeunes par an et par mission locale) dans ce parcours de formation initiale et d'accès à un premier niveau de qualification et à l'emploi d'ici à 2015.

D'autre part, une évolution des dispositifs existants sur deux niveaux :

- les niveaux supérieurs conformément à la volonté régionale d'accroître le nombre de jeunes lorrains qui accèdent à l'enseignement supérieur sur des qualifications correspondant aux besoins des entreprises, avec un objectif de 2 500 apprentis supplémentaires d'ici 2015,
- les niveaux V et IV sur des métiers en difficulté de recrutement et dont les modalités d'accès à la qualification initiale auront fait l'objet d'une analyse afin d'éviter tout risque de concurrence avec les lycées professionnels. Cet objectif concernera 500 apprentis supplémentaires d'ici 2015.

Le développement attendu de l'apprentissage ne se fera donc pas au détriment de la formation initiale professionnelle sous statut scolaire.

Néanmoins, la concrétisation de ces engagements régionaux suppose un soutien de l'Etat à la hauteur de cette ambition, qui intégrera un état des lieux partagé des réalisations passées.

### **Résultats attendus :**

- acquisition par tous les Lorrains d'un socle de connaissances qui leur permette d'assumer leur vie de citoyen,
- éradication des sorties sans qualification du système de formation initiale (100 % des apprenants au moins au niveau V – CAP),
- progression significative des niveaux de formation des Lorrains (80 % d'une génération au niveau IV),
- amélioration des orientations vers les filières scientifiques et techniques, en lien avec les projets industriels stratégiques,
- augmentation significative du nombre de jeunes formés et diplômés dans l'enseignement supérieur quel que soit leur statut, la Lorraine devant absolument rattraper son retard (objectif de 50% de diplômés au niveau III parmi les entrants dans l'enseignement supérieur),
- renforcement de l'attractivité des formations dispensées en Lorraine,
- promotion de la formation tout au long de la vie comme valeur partagée.

### **Acteurs impliqués :**

Ce parcours met en présence tous les partenaires à des degrés divers :

- l'État au travers de l'Éducation nationale et l'Enseignement agricole, de l'école primaire à l'Université (établissements publics et privés sous contrat), mais aussi les composantes déconcentrées de l'État en région, Pôle Emploi...
- le Conseil Régional (par l'offre de formation professionnelle, la formation en apprentissage, le financement des lycées, les formations sanitaires et sociales, le lien avec les orientations économiques, les équilibres territoriaux, le partenariat avec les entreprises),
- les Départements, en raison de leur implication dans la gestion des collèges et la mobilité des élèves,
- les chambres consulaires,
- les branches professionnelles et organisations interprofessionnelles,
- les organisations syndicales,
- les entreprises pour leur implication dans l'accueil des jeunes durant la formation puis lors de la primo-insertion,
- l'Université de Lorraine et les autres établissements d'enseignement supérieur,
- l'AGEFIPH,
- les OPCA,
- et tous les autres acteurs de la formation.

## **Éléments constitutifs de la réussite du parcours :**

### **Un socle commun de connaissances solides et de compétences**

Les partenaires partagent l'ambition que chaque jeune lorrain doit disposer d'une base de savoirs fondamentaux, utile à son épanouissement personnel et propre à lui faciliter une poursuite d'études et une intégration sociale par l'emploi. Ce socle commun, qui est le seul à permettre de gagner la bataille contre l'illettrisme et l'exclusion, est de la responsabilité de l'Éducation nationale et de l'Enseignement agricole.

Dans le cadre de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École, la France a repris le cadre européen en le faisant évoluer et a arrêté un socle commun de connaissances et de compétences.

La définition du socle commun s'accompagne de l'obligation de mise en œuvre d'un livret personnel de l'élève et du développement du livret professionnel de l'apprenti, ces outils étant destinés notamment à suivre l'acquisition progressive de compétences.

Elle amène à généraliser la démarche de formation et d'évaluation par les compétences, à l'image de ce qui a déjà été introduit avec le brevet informatique et Internet (B2i) au niveau de l'école, du collège et du lycée.

Cette démarche, pour l'heure difficile à mettre en œuvre, repose sur une continuité dans les apprentissages et leur évaluation et implique une responsabilisation des apprenants et de leurs familles.

### **L'encouragement à la poursuite des études et de la formation**

Afin de répondre aux besoins de l'économie régionale et élever le niveau de qualification, il faut :

- organiser une répartition adaptée des flux d'élèves entre les voies générale, technologique et professionnelle,
- mieux construire la complémentarité effective entre les deux modalités de formation professionnelle initiale (formation sous statut scolaire et par apprentissage) au sein de chaque spécialité et niveau de formation, sachant que des tensions concurrentielles existent dans les niveaux III et IV, voire V, sur le territoire lorrain,
- mixer les publics des différentes modalités de formation lorsque c'est pertinent,
- contribuer à une optimisation des parcours possibles et limiter la concurrence entre les certifications qui visent un niveau et un contenu similaires,
- organiser la poursuite des études dans l'enseignement supérieur avec une perspective de limiter les échecs d'orientation post-bac, et de prévenir les difficultés rencontrées par certains jeunes,
- construire des moyens de poursuite d'études des jeunes sortant d'un Bac Pro, qui reste fondamentalement un diplôme d'insertion, permettant de réussir dans l'enseignement supérieur court, sur la base d'un objectif de 20 % des bacheliers,
- intégrer la dimension de la recherche, la poursuite de la formation des jeunes passant aussi par cette modalité.

Les signataires du présent contrat s'engagent à procéder à une analyse précise de la situation de l'appareil de formation lorrain afin de mesurer les conséquences possibles d'une élévation massive du niveau d'éducation sur les sorties vers le marché du travail d'une part, et sur le devenir potentiel du réseau des établissements de formation d'autre part.

Par ailleurs, l'élévation du niveau de qualification concernant tous les Lorrains, l'accès à la scolarisation en milieu ordinaire et à l'enseignement supérieur des jeunes handicapés doit être garanti. Les signataires s'engagent à lever les obstacles à l'atteinte de cet objectif d'intégration des jeunes handicapés inscrit dans la loi du 11 février 2005, par une posture de veille et par une action directe visant l'intégration. Ils définiront également avec les partenaires concernés des objectifs opérationnels de développement de la formation par apprentissage, notamment en favorisant la construction de passerelles pour les jeunes sortants des établissements spécialisés/adaptés, ou en contact avec les Missions Locales ou le réseau Cap Emploi et par une sensibilisation des CFA et des maîtres d'apprentissage à cette problématique de la formation des jeunes handicapés.

### **Une ambition renouvelée avec des modalités adaptées pour assurer la qualité de la formation professionnelle**

Les partenaires s'engagent à mobiliser des moyens pour que la formation professionnelle soit une formation de qualité, qui conduise à la réussite des apprenants.

Pour ce faire, ils agiront sur :

- les possibilités de réorientation et de passerelles d'une spécialité à une autre,
- la construction de cursus permettant de passer du niveau V au niveau I,
- la possibilité d'alterner les statuts (statut scolaire/statut d'apprenti) lorsqu'elle constitue une condition de continuité du cursus.

Le développement de l'apprentissage doit se faire notamment dans les EPLE en s'appuyant sur le réseau des CFA publics existants et en renforçant le partenariat avec les branches professionnelles.

Les partenaires s'accordent à considérer que les contrats de travail en alternance, sous leurs différentes formes, sont une réponse efficace à la qualification des jeunes, des adultes et des publics en situation de fragilité lors de leur insertion sur le marché du travail. Il convient donc de les développer, sans porter atteinte aux équilibres indispensables avec la voie scolaire.

Dans ce cadre, sera recherchée la complémentarité entre les deux dispositifs de formation par alternance que constituent le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Grâce à un dialogue avec les partenaires sociaux, le contrat de professionnalisation devrait se concentrer prioritairement sur une qualification, les formations diplômantes relevant de l'apprentissage.

Dans l'apprentissage, les efforts permettant de limiter les ruptures de contrats et d'augmenter les taux d'accès aux examens seront amplifiés.

## **Des jeunes Lorrains informés, motivés, mobilisés et soutenus**

La formation professionnelle n'est plus forcément la formation vers laquelle les jeunes s'orientent par défaut. Les partenaires, les chambres consulaires, les branches professionnelles, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, les élus des territoires, les acteurs de l'enseignement supérieur, les établissements de formation, les associations de parents d'élèves, etc., auront à s'engager pour changer l'image de la formation professionnelle auprès des jeunes et la rendre aussi attractive que la formation générale. C'est à cette condition que la formation professionnelle pourra être tirée vers le haut.

L'orientation des jeunes doit être pensée comme une intervention accessible à tous, tout au long du cursus. Elle doit permettre aux jeunes de construire, voire de reconstruire leur parcours (y compris en changeant d'orientation).

Actuellement, certains élèves s'orientent par défaut vers certaines formations, notamment après le collège, alors qu'il conviendrait qu'ils opèrent leur choix après avoir pris connaissance de l'ensemble des possibilités de formation qui s'offrent potentiellement à eux. La problématique de l'orientation doit être abordée dès les années de collège par des opérations de sensibilisation qui amènent les jeunes à découvrir l'éventail des métiers existants. Les partenaires travailleront de concert afin que les établissements scolaires, dès la classe de 5<sup>ème</sup> et jusqu'en Terminale, et les CFA, dans le cadre des DIMA pour les jeunes de 15 ans, proposent des parcours de découverte des métiers et des formations diversifiés. Les employeurs s'efforceront également de faire connaître le monde du travail, notamment en accueillant en stage dans les meilleures conditions les jeunes concernés.

De plus, au sein des établissements de formation, des cellules de veille devront repérer les apprenants décrocheurs et leur proposer des actions diversifiées (entretiens, parcours individualisé en alternance, soutien...). Dans les établissements scolaires publics ou privés, ces actions devront s'inscrire dans des contrats d'objectifs. L'Éducation Nationale a mis au point une application (SCONET-SDO : module suivi des élèves) pour faciliter le suivi des décrocheurs par les équipes. Mais c'est aussi grâce au travail effectué par tous les partenaires concernés par cette politique de prévention du décrochage à un niveau territorial pertinent que des résultats probants peuvent être attendus. Ce suivi doit permettre l'élaboration de parcours vers le premier emploi.

## **Une formation professionnelle en prise avec les besoins de l'économie lorraine**

Les partenaires affirment leur conviction que la formation professionnelle sous statut scolaire et par apprentissage constitue un levier indispensable à l'essor économique de la région.

Les partenaires du CPRDF sont conscients de la difficulté qu'il y a à anticiper les besoins en qualifications de l'économie. Ils savent aussi que l'adéquation entre la formation et l'emploi varie fortement d'une famille professionnelle à l'autre, ce qui compromet l'ajustement des effectifs formés en fonction des besoins potentiels de main-d'œuvre. La stratégie d'élévation générale des niveaux de formation, qui permet de doter les individus de qualifications relativement larges, de telle manière qu'ils puissent s'adapter aux différents secteurs d'activité, voire développer des compétences multiples, reste privilégiée.

En outre, de la concertation avec les branches professionnelles, il ressort que des filières et métiers ne trouvent pas de public malgré des débouchés réels, alors que d'autres formations ou métiers attirent trop massivement les jeunes. Pour faire évoluer ces constats dans le sens d'une meilleure adéquation entre la formation et les débouchés en région, une valorisation par les branches professionnelles des filières et métiers concernés et une mobilisation de l'ensemble des services d'information et d'orientation ainsi des établissements de formation publics et privés sont indispensables.

Les partenaires partagent cependant la conviction que des éléments de connaissances produits lors de la réalisation de diagnostics emploi/formation doivent contribuer à piloter le système de formation. Ils soutiennent le principe d'un travail de veille sur les évolutions des grands secteurs d'activité et les inflexions éventuelles qu'elles engendrent sur le volume et le contenu des emplois. Les partenaires estiment qu'un diagnostic dynamique pour l'ensemble de ces secteurs doit être conduit dans le cadre du CPRDF.

### **Des pôles de compétences qui concrétisent les ambitions de la Lorraine**

Un pôle de compétences est un réseau de formation organisé sur le territoire régional, comprenant des acteurs économiques, des structures d'innovation, de recherche et d'enseignement supérieur, et des structures de formation au service d'une filière économique et de l'apprenant. Il doit notamment s'appuyer et approfondir le concept de lycée des métiers, mais aller aussi au-delà pour intégrer les évolutions des métiers à moyen et long terme et accompagner ainsi le développement économique des filières et secteurs clefs de la région Lorraine.

La Lorraine compte actuellement cinq pôles de compétences : pôle de l'art du verre, pôle de l'art de la pierre, pôle de l'ameublement/bois, pôle sanitaire et social et pôle du papier. Constitués à partir des ressources existantes et sur la base d'une approche par filière économique ou de filière de formation liée à l'économie endogène, ils valorisent le territoire lorrain et ouvrent les possibilités pour les Lorrains d'accomplir leurs projets professionnels et sociaux.

Les signataires s'engagent en faveur d'un déploiement accentué des pôles de compétences. Le choix des nouveaux pôles se fera selon une double logique, étayée par les priorités stratégiques retenues par la Région en matière de développement économique et les enjeux associés en matière d'innovation, prenant appui sur les pôles de compétitivité lorrains :

- A partir du choix de filières économiques industrielles considérées comme stratégiques et préfigurant l'économie lorraine future, en articulation avec les comités stratégiques Filières mis en place par l'Etat :
  - ✓ aéronautique,
  - ✓ automobile,
  - ✓ bois/forêt/ ameublement,
  - ✓ chimie réparatrice (« chimie verte »),
  - ✓ agriculture/industries agro-alimentaires,
  - ✓ art/luxe/création.

- A partir de filières qui structurent déjà l'économie lorraine actuelle et pour lesquelles des enjeux importants peuvent d'ores et déjà se poser en termes de métiers et donc de formations professionnelles initiales et continues :

- ✓ métallurgie / mécanique en lien avec la labellisation récente de l'IRT M2P,
- ✓ énergie et économie verte,
- ✓ santé et services à la personne,
- ✓ éco-construction.

Cependant, tous les pôles de compétence existants n'ont pas encore atteint le niveau de structuration évoqué dans la définition précédente. Il s'agira de les faire évoluer dans cette direction et de trouver une méthodologie et des modalités de déploiement des nouveaux pôles de compétence sur le territoire régional qui correspondent aux enjeux des filières stratégiques régionales. La labellisation de ces pôles de compétences se fera sur la base d'un cahier des charges traduisant ces orientations.

### **Une répartition géographique de l'offre de formation qui garantisse l'accès des jeunes à la formation et l'équilibre des territoires**

Pour un grand nombre de jeunes Lorrains, l'entrée en formation et la poursuite de la formation dépendent de l'offre présente sur le territoire de résidence. L'offre de formation localisée à l'échelle du bassin doit donc être assez large pour répondre à leurs aspirations. Toutefois, l'offre de formation proposée au niveau des bassins doit être appréciée au regard des effectifs potentiels et des moyens disponibles.

Les processus de construction des cartes des formations et des réseaux d'établissements de formation initiale devront mieux intégrer les spécificités du contexte régional et territorial, au-delà des contraintes imposées par le niveau national : cette amélioration de la démarche existante devra donc faire l'objet d'un travail de co-construction associant les différents partenaires dans un délai prévisionnel de 2 ans.

Les signataires s'accordent dès à présent à trouver un arbitrage quant aux formations qui seront maintenues à l'échelle des bassins ou au contraire implantées sur des territoires plus larges, sur la base des principes suivants :

- a) En fonction des flux existants, seront maintenues ou développées dans les territoires de proximité, en utilisant toutes les modalités de réponses possibles (formation sous statut scolaire, apprentissage, ou continue) :
  - des formations de niveau 5 destinées aux jeunes de faible niveau de qualification scolaire
  - et les formations de niveau 5 et 4 massivement recherchées par les employeurs locaux, voire les formations de niveau 3 quand elles sont pertinentes.
- b) Seront réparties sur l'ensemble du territoire lorrain toutes les autres formations, en appliquant les principes énoncés de complémentarité entre les modalités de formation, de régulation des titres préparés, et de maintien des équilibres territoriaux.

Les signataires s'engagent en outre à examiner et mettre en œuvre les dispositifs interrégionaux de formation lorsqu'ils permettent le maintien de formation à faibles effectifs. La prise en compte des spécificités lorraines devra également être accentuée par des formations transfrontalières s'appuyant sur les opportunités et besoins de la Grande Région et sur les potentialités des régions limitrophes.

La répartition des formations sur l'ensemble du territoire lorrain contraindra à réunir tous les moyens logistiques (transport, hébergement, restauration) pour les apprenants appelés à se déplacer dans le cadre de la poursuite de leurs études. Les signataires s'engagent à trouver les moyens de cette mobilité de telle façon qu'un jeune lorrain ne se retrouve pas bloqué dans son parcours de formation par un problème de mobilité.

Enfin, les signataires ont arrêté la décision d'arbitrer ensemble le périmètre du territoire dit de proximité. Ils confieront le soin au CCREFP de vérifier chaque année si les périmètres doivent être revus en fonction des évolutions des contextes locaux.

## Fiche 2 : Parcours mobilité subie – recherche d’emploi

Ce parcours est celui que connaît tout travailleur qui passe d’une situation d’emploi à une situation de chômage à la suite d’événements qu’il n’a pu éviter. Quelles que soient les circonstances dans lesquelles est intervenue la perte d’emploi, la sortie du marché du travail expose le travailleur à des difficultés économiques et à des risques de fragilisation personnelle.

Renouer avec l’emploi exige de comprendre :

- comment les restructurations internes au système productif, inhérentes à la recherche d’une plus grande compétitivité ou au constant développement de nouveaux biens et services, impactent le découpage des emplois et le profil recherché par les employeurs,
- et comment les capacités et les talents individuels peuvent, au sein de marchés en évolution, constituer les atouts de la Lorraine.

La formation professionnelle constitue un levier puissant pour aider les Lorrains confrontés au chômage à se réinsérer professionnellement, à acquérir d’autres compétences et à mobiliser leurs talents personnels dans la réalisation de nouveaux projets professionnels.

Les partenaires du CPRDF entendent que ce parcours de la mobilité subie soit celui de la mobilité réussie. Ils attendent de ce parcours qu’il ouvre de nouvelles perspectives individuelles et collectives et affirment que le renouveau économique et social de la Lorraine ne se fera pas sans l’implication de tous.

### Objectifs :

De nombreuses mesures mises en place pour lutter contre le chômage ne portent leurs fruits que lorsque la reprise économique est au rendez-vous. Bien qu’assez variées, et de ce fait susceptibles d’avoir une action incisive en fonction des situations particulières des demandeurs d’emploi, leur effet demeure insuffisant sur la récurrence du chômage et sur l’allongement de sa durée. Parallèlement, certaines activités économiques peinent à trouver les compétences dont elles ont besoin.

Se focaliser sur les possibilités d’adapter l’offre de travail à la demande des employeurs, c’est-à-dire sur l’employabilité des demandeurs d’emploi, ne constitue qu’une partie de l’action à mener pour garantir le renouveau économique et social de la région. Il faut aussi agir sur les processus de sélectivité à l’embauche :

- en travaillant avec les employeurs sur l’évolution pratique de leur recrutement (*cf MRS – Méthode de Recrutement par Simulation*),
- en travaillant avec les prescripteurs sur l’amélioration de l’orientation et l’accès à la formation pour permettre un accès équitable à la formation.

L’objectif général de ce parcours est de mobiliser la formation professionnelle et les autres leviers de la politique de l’emploi, dans le but de faciliter le processus d’appariement

entre offre et demande d'emploi pour appuyer la dynamique économique et pour favoriser la contribution des individus à l'économie. La Lorraine est particulièrement concernée par ces enjeux, le taux de demandeurs d'emploi de catégorie A étant très élevé.

Sur le plan opérationnel, il s'agit de sécuriser les parcours professionnels, c'est-à-dire :

- permettre aux personnes privées d'emploi d'acquérir, maintenir ou compléter leurs qualifications professionnelles, et d'obtenir les certifications qui faciliteront leur placement futur,
- les aider à construire un projet professionnel qui vise l'obtention d'un emploi durable, répondant aux aspirations personnelles et aux débouchés régionaux,
- sensibiliser les employeurs sur leur responsabilité sociale et la nécessité de mieux intégrer les nouveaux collaborateurs,
- créer des dynamiques territoriales qui renforcent la solidarité entre les employeurs et les salariés.

Cela suppose d'amplifier les actions permettant de :

- raccourcir les délais de prise en charge des demandeurs d'emploi et d'améliorer l'accompagnement personnalisé tout au long de leur parcours de retour à l'emploi, avec notamment un accès à la formation,
- identifier les facteurs de rupture des parcours de retour à l'emploi, et neutraliser ces facteurs,
- aider les établissements employeurs à clarifier leurs besoins en main-d'œuvre et intensifier la prospection des offres d'emploi sur les marchés cachés,
- renforcer la formation des intermédiaires de l'emploi afin d'améliorer leurs pratiques professionnelles d'accompagnement et de placement,
- sensibiliser les acteurs de la formation sur ce qui se passe en amont et en aval de la formation, et sur les évolutions du monde du travail,
- sensibiliser les Lorrains à ces risques potentiels de mobilité subie qui n'épargnent plus personne et les préparer à cet enjeu vital pour leur avenir professionnel et personnel.

### **Résultats attendus :**

- un ré accès à l'emploi le plus rapide possible dans l'intérêt des chômeurs, sous réserve que la priorité soit donnée à un emploi durable,
- une sécurisation financière et sociale de l'individu pendant son parcours, en travaillant avec l'ensemble des financeurs sur la prise en compte des situations individuelles et non pas seulement des critères imposés par les statuts, tout en intégrant les contraintes budgétaires,
- un recul des discriminations à l'accès à la formation professionnelle et à l'embauche qui peuvent être liées au handicap, au sexe, à l'âge, à l'origine sociale, au niveau de diplôme, etc...,
- un développement économique soutenu par l'action sur la qualification de la main-d'œuvre,
- un objectif de zéro offre d'emploi non satisfaite dans la mesure où les offres proposées respectent les critères « d'acceptabilité sociale »,
- une amélioration de la compétitivité des entreprises implantées en Lorraine et qui recrutent localement.

## **Acteurs impliqués :**

Ce parcours met en présence tous les partenaires à des degrés divers :

- l'État au travers de l'Éducation nationale et l'Enseignement agricole, mais surtout les services de la DIRECCTE et les autres services déconcentrés en région,
- le Conseil Régional, directement concerné par sa compétence sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, sa responsabilité sur le développement économique et son objectif d'appui aux territoires,
- Pôle Emploi et les Missions locales,
- les entreprises (y compris les sociétés de travail temporaire), les branches professionnelles et leurs observatoires, les organisations interprofessionnelles, les OPCA, les chambres consulaires,
- les partenaires sociaux,
- l'AGEFIPH, association au service des personnes handicapées et des entreprises, et acteur impliqué dans le versement des prestations de compensation du handicap et dans le financement d'actions destinées à l'insertion des TH, en complémentarité du droit commun,
- les opérateurs publics et privés intervenant dans le domaine du développement économique, de l'innovation, de l'emploi et des compétences,
- les structures de l'insertion par l'activité économique,
- les acteurs territoriaux, notamment les collectivités locales, les élus comme représentants des secteurs économique et social,
- l'Université et son réseau de partenaires,
- les organismes de formation publics et privés.

## **Éléments constitutifs de la réussite du parcours :**

La construction de ce parcours, particulièrement ambitieux, se fera en partenariat avec les acteurs institutionnels opérationnels ayant légitimité à accompagner les demandeurs d'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales notamment) et les opérateurs privés sur ce champs (les sociétés de travail temporaire, les cabinet de reclassement notamment), en mobilisant l'ensemble des dispositifs existants, et en imaginant, si nécessaire, de nouvelles actions.

## **Une meilleure appréciation du risque de perte d'emploi**

L'objectif d'agir le plus tôt possible afin de prévenir une période de chômage, puis le chômage de longue durée, concerne l'ensemble des travailleurs qui perdent leur emploi, quelles que soient les circonstances (et indépendamment des contraintes légales qui s'appliquent à certains établissements employeurs en raison de leur taille et du caractère collectif des licenciements). Les acteurs de l'emploi et de la formation et les acteurs économiques doivent resserrer davantage leurs liens à l'échelle du territoire, afin de permettre une action rapide en faveur de la requalification ou de la reconversion des salariés concernés.

Le repérage précoce des risques de rupture du contrat de travail du salarié constitue un enjeu de ce parcours. Même s'il est logique que les employeurs dont l'entreprise traverse des

périodes difficiles restent très discrets sur leur intention de licencier ou de ne pas renouveler des contrats à durée déterminée ou des missions d'intérim, les professionnels de l'emploi, les services de l'Administration et les partenaires sociaux chercheront néanmoins des modalités adaptées pour identifier le plus en amont possible les risques de perte d'emploi. Il conviendra de s'attacher aux signes avant-coureurs tels que la demande de chômage partiel, et d'intervenir le plus en amont possible lorsqu'une procédure de PSE (*Plan de Sauvegarde de l'Emploi*) est engagée. A noter que des réponses ont déjà été apportées dans ce sens : par exemple la formation professionnelle des salariés en chômage partiel.

Les partenaires du CPRDF s'engagent à tout mettre en œuvre pour que des solutions de mobilité professionnelle soient proposées, en s'efforçant de valoriser les compétences des salariés. Les outils transversaux comme le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, le DIF, etc., à la disposition de tout travailleur, pourront être employés à cette fin.

### **Meilleure intervention des acteurs après la sortie de l'entreprise**

La nécessité de l'accompagnement dans le cadre d'un parcours de retour à l'emploi perdue évidemment lorsque l'actif est inscrit comme demandeur d'emploi.

Ce qui repose notamment sur :

- Des diagnostics territoriaux rigoureux et partagés afin d'améliorer la connaissance qu'ils peuvent avoir des débouchés dans le bassin d'emploi et les aires géographiques proches, y compris en zone frontalière. Les partenaires du CPRDF ouvriront une réflexion sur les modalités d'animation des diagnostics territoriaux et de participation des professionnels concernés.
- L'identification des qualifications recherchées par les employeurs et les dispositifs de formation existant sur place et sur le reste du territoire régional, afin de former la main-d'œuvre dans les qualifications recherchées.
- L'aide à la construction de projets de retour à l'emploi en s'appuyant d'une part, sur les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi et d'autre part, sur la demande avérée et les débouchés potentiels. Les prestations proposées durant cette étape relèvent de la fonction AIO. Les acteurs de l'AIO qui seront en contact avec les demandeurs d'emploi doivent s'adapter aux spécificités du public adulte, très hétérogène, composé de personnes autonomes mais aussi de personnes désarçonnées par le chômage.
- L'évaluation des freins à la réussite du parcours de retour à l'emploi afin de les lever progressivement. Les connaissances et savoir-faire acquis antérieurement par les salariés privés d'emploi doivent faire l'objet d'une valorisation, éventuellement dans le cadre d'une procédure de VAE. Ils devront être complétés si nécessaire afin de faciliter la transition vers la nouvelle situation recherchée.
- L'accompagnement de l'actif privé d'emploi dans un parcours de formation construit sur mesure en fonction du niveau initial et du niveau exigé dans le métier visé. La formation adéquate doit permettre à un actif de faible niveau de qualification d'acquérir les prérequis nécessaires à l'entrée dans la formation qualifiante visée. L'enchaînement

du parcours de formation sur une période ininterrompue, constitue une condition *sine qua non* de sa réussite. Elle contraint les financeurs à mettre en œuvre de façon coordonnée les programmations.

Les partenaires du CPRDF s'engagent à trouver les moyens qui garantiront à tout demandeur d'emploi la possibilité d'accomplir jusqu'à son terme le parcours de formation validé par les financeurs. Ce parcours peut consister en un complément centré sur des compétences spécifiques, qui s'adjoignent à celles déjà détenues par le travailleur, ou en un parcours beaucoup plus long orienté vers l'acquisition d'un titre homologué ou d'un diplôme professionnel. Dans ce cas, les partenaires du CPRDF s'engagent à soutenir tout projet de formation validé qui permet à un actif en recherche d'emploi d'enrichir son niveau de compétence et de qualification initiale par rapport à celui qu'il avait au moment de l'inscription à Pôle emploi.

- L'engagement dans des actions visant à faire évoluer les représentations négatives que les employeurs et les demandeurs d'emploi peuvent avoir sur certains publics et sur certains métiers. Le processus d'appariement entre offre et demande d'emploi suppose de faire cheminer les parties en présence. Les partenaires du CPRDF s'engagent à rechercher des interventions qui facilitent la conciliation entre les attentes respectives des employeurs et des salariés.

### **La construction d'une fonction d'accompagnement pour un parcours intégré**

Les partenaires du CPRDF, constatant la difficulté actuelle à élaborer et mettre en œuvre un véritable parcours intégré, décident de travailler collectivement à la construction d'une fonction d'accompagnement qui place l'individu au centre de son parcours.

L'accompagnement des individus ne se réduit pas à un usage des dispositifs comme une fin en soi mais renvoie à l'idée que la personne donne du sens aux différentes étapes de son parcours, en liaison avec son projet professionnel. A cette condition, elle parviendra à un élargissement de ses compétences et qualifications professionnelles et à intégrer un nouveau métier ou poste. Cette conception de l'accompagnement est plus ambitieuse que celle d'un suivi administratif.

Dans le respect des champs de compétences des différentes institutions concernées par la prise en charge des demandeurs d'emploi, les partenaires du CPRDF étudieront la faisabilité et les conditions de réussite de cette fonction d'accompagnement dans le cadre d'un parcours intégré. Des expérimentations pourront être menées en Lorraine afin d'en tester le principe. Ces expérimentations pourront s'accompagner de modalités de financement adaptées. La construction d'un référentiel de la fonction d'accompagnement dans le contexte d'une mobilité subie pourra être envisagée par les partenaires du CPRDF.

Des pratiques novatrices de parrainage pourront être introduites dans les entreprises et prendre des formes diversifiées (coaching, mentorat, etc.). L'idée est de mieux accompagner la personne quand elle est en formation dans l'entreprise ou en emploi.

## **Des moyens qui facilitent le retour à l'emploi**

Outre la qualité de l'accompagnement personnalisé, le parcours de mobilité réussie nécessite d'améliorer certains dispositifs existants. Sont concernés :

- La connaissance précise des qualifications des demandeurs d'emploi car cette information est encore trop souvent absente, ce qui minore les chances de placement ainsi que l'analyse des besoins en formation.
- Les systèmes d'information sur les marchés du travail locaux et leur évolution. L'enjeu de l'identification des secteurs et filières susceptibles d'être porteurs d'emplois doit être pris en compte dans les analyses si l'on veut faire un lien entre les activités économiques et l'emploi. Il s'agit de plus de faciliter l'appropriation par les intermédiaires de l'emploi des informations produites par ces systèmes, afin de garantir *in fine* aux demandeurs d'emploi des conseils éclairés. La professionnalisation de ces acteurs, dans le cadre de formations interinstitutionnelles réalisées au niveau local, constitue une réponse opérationnelle intégrée dans le présent CPRDF.
- Les systèmes d'information sur l'offre de formation et sa programmation concrète. Il s'agit à la fois d'outiller le travail des prescripteurs de formation et d'aider de nombreux employeurs à mieux connaître les formations et les certifications existantes, afin de faciliter leurs futurs recrutements.
- L'analyse des obstacles au suivi de la formation prescrite pour la réussite du projet de retour à l'emploi. Les partenaires du CPRDF s'engagent à rechercher les solutions les plus adaptées aux problèmes récurrents et communs à un grand nombre de chômeurs (aide à la mobilité géographique, garde des enfants, par exemple).

Il est rappelé que le déroulement du parcours pourra alterner différentes modalités de construction des compétences et d'accès à la qualification et/ou à l'emploi : formation en entreprise (actions conçues avec les entreprises), formation en organisme de formation, formation en situation de travail (stage d'immersion avec tutorat interne aux entreprises), formation en alternance, mission de travail temporaire correspondant au parcours suivi et clairement contractualisée en amont, participation à des activités de bénévolat ou de montage de projets, etc.

S'agissant des formations réalisées en centres de formation, une approche modulaire des contenus de formation sera favorisée ainsi que certaines modalités de formation (e-learning, FOAD par exemple), afin d'optimiser les possibilités pour les formés de suivre les formations recherchées, et de procéder pour les organismes à un plus grand mixage des publics.

## **Une meilleure prise en compte de la situation des travailleurs handicapés en recherche d'emploi**

Les partenaires du CPRDF s'accordent pour intégrer dans les diagnostics économie-emploi-formation réalisés à l'échelle régionale et/ou locale, un axe d'exploration permettant de mieux appréhender les familles professionnelles qui présentent le plus fort taux d'inaptitudes au travail.

Sachant que de nombreux travailleurs handicapés se situent dans la tranche d'âge des seniors et qu'ils ont pour la plupart une longue expérience professionnelle dans des métiers peu qualifiés, une attention soutenue sera portée aux compétences transverses et transférables susceptibles de faciliter la reconversion professionnelle de ces personnes, ainsi que leur entrée dans des parcours de formation qualifiante. Les partenaires du CPRDF s'engagent à mettre en œuvre des approches pédagogiques adaptées aux apprentissages pour ces demandeurs d'emploi.

### **Assurer une évaluation en continu du bon avancement du parcours**

Cette évaluation constitue souvent un maillon défaillant dans la formation professionnelle. L'ambition des partenaires du CPRDF est de mettre en place un dispositif qui permette de dresser un point d'étape à chaque phase significative du parcours de retour à l'emploi.

L'évaluation doit être menée avec le même état d'esprit que l'accompagnement, c'est-à-dire avec la volonté de guider l'individu, de l'épauler, de s'assurer régulièrement de ses avancées avant d'entamer les étapes suivantes.

Les formations réalisées dans le cadre du présent parcours doivent faire l'objet d'une évaluation non seulement en tant que prestations devant répondre à un cahier des charges défini mais aussi quant à leurs effets sur la poursuite du parcours.

Toutefois, les partenaires du CPRDF s'engagent à distinguer clairement les objets soumis à évaluation :

- les actions de formation en tant que telles,
- l'impact des formations dans le parcours individuel,
- et le déroulement du parcours dans sa globalité jusqu'au retour à l'emploi. L'évaluation (quantitative et qualitative) doit aussi porter sur le retour à l'emploi à terme. Il faut rappeler à ce sujet que ce sont essentiellement la diversité et l'abondance des débouchés locaux qui influencent la rapidité du retour à l'emploi et la qualité des situations retrouvées.

### **Fiche 3 : Parcours Insertion**

Lutter contre l'exclusion professionnelle et sociale, qui peut toucher des personnes de tous les âges, des hommes aussi bien que des femmes, et survenir à un moment donné de la vie pour des causes très variées, constitue pour notre société un enjeu majeur. Les facteurs les plus fréquemment en cause dans l'exclusion sont :

- l'illettrisme et la faiblesse du niveau de qualification scolaire,
- la précarité économique, très souvent liée au chômage,
- le fait de résider dans des territoires en difficulté sur le plan social et économique,
- le fait de ne pas pouvoir accéder à la culture, d'être victime de ségrégation sociale,
- le mal logement et l'impossibilité de se loger, avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur le maintien en emploi,
- l'existence de discriminations de toutes sortes, telles que définies par la loi relative à la lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001, qui empêchent les individus de se réaliser et de participer à la vie sociale.

Les signataires du CPRDF affirment leur refus de laisser quelqu'un au bord du chemin ; ils estiment inacceptable l'éviction de certains de leurs pairs et veulent proposer un parcours qui redonne aux individus concernés des perspectives d'accomplir leur vie d'homme ou de femme.

Ce parcours doit conduire à l'insertion professionnelle et à l'insertion sociale. Il exige des moyens financiers importants que les pouvoirs publics doivent apporter. Mais les partenaires du CPRDF considèrent aussi qu'il est de leur responsabilité de faire converger leurs interventions, pour que ce parcours aboutisse à la participation de tous les citoyens à un nouvel essor économique et social régional.

#### **Objectifs :**

L'objectif général du parcours d'insertion est de proposer un accompagnement efficient aux actifs en difficulté, qui va au-delà de la stricte intervention sur la formation professionnelle. L'objectif est de sortir de l'inactivité forcée, ou d'un chômage qui dure parfois depuis de très nombreuses années, ou encore de rompre avec l'enchaînement permanent de contrats précaires sans espoir aucun d'obtenir un emploi digne et durable permettant de vivre de façon autonome de ses revenus.

La Lorraine, plus touchée par la récente crise économique que d'autres régions, recense un très grand nombre d'exclus du travail, entre autres, enregistrés fin 2010, 69 800 bénéficiaires du RSA (RSA socle + RSA activité). Aucune institution n'a seule les moyens de résoudre les problèmes posés par cette situation. La réussite du parcours d'insertion dépend donc de l'efficacité avec laquelle les institutions et acteurs lorrains agiront de manière coordonnée pendant toute la durée du CPRDF.

Il s'agit de :

- faire en sorte que les Lorrains les plus éloignés de l'emploi et les moins formés, accèdent à un socle commun de connaissances et compétences de base,

- trouver les stratégies qui permettront aux exclus du travail, qualifiés ou non, d'accéder à une situation professionnelle sécurisée.

Cela suppose de :

- mieux sensibiliser et coordonner les acteurs lorrains de l'insertion sociale et de la formation professionnelle sur des territoires de proximité,
- tirer les leçons sur les expérimentations existantes et généraliser les bonnes pratiques,
- concevoir et mettre en œuvre des outils adaptés de prise en charge, et rechercher les modalités les plus adéquates pour leur financement,
- créer des outils de suivi des performances en matière de lutte contre la ségrégation sociale, afin d'introduire des actions correctives.

### **Résultats attendus :**

- recul de l'illettrisme et élévation de la qualification professionnelle des personnes de faible niveau d'éducation (élever l'indice de qualification lorrain au voisinage de l'indice national),
- correction significative des difficultés liées à la reprise d'un travail, notamment pour les femmes (aide au transport, à la garde des enfants, à la mobilité résidentielle),
- organisation plus efficace de la lutte contre l'exclusion des jeunes de moins de 26 ans en difficulté d'insertion, et recul du nombre de bénéficiaires du RSA,
- amélioration des taux d'accès à la formation par alternance pour les publics fragilisés,
- développement de l'insertion par l'activité économique en tant que passerelle vers une réintégration des travailleurs dans les marchés « ordinaires » du travail,
- baisse de la part des travailleurs handicapés dans le chômage de longue durée, et hausse de leur accès à la formation et à la qualification professionnelle,
- intégration plus forte des travailleurs du parcours d'insertion dans la vie de la cité sur les territoires de proximité.

### **Acteurs impliqués :**

Ce parcours exige une coordination de l'intervention des acteurs impliqués à des degrés divers dans le système de formation et d'insertion. Pour que le parcours représente une étape transitoire dans la vie des Lorrains et non pas une situation figée, la coopération au quotidien est requise entre les acteurs suivants :

- l'État et ses services déconcentrés, au travers de son action en faveur des publics discriminés ou susceptibles de l'être : jeunes, seniors, femmes, travailleurs handicapés, publics résidant en ZUS, chômeurs de longue durée,
- le Conseil Régional qui participe à l'insertion d'autant plus quand elle constitue une phase préalable à la formation professionnelle et une contribution au développement économique sur les territoires,
- les Conseils généraux, en raison de leur compétence dans l'action sociale, la solidarité et le logement,
- les communes et intercommunalités, qui ont certaines compétences en matière d'action sociale (CCAS) et d'aménagement (logement social par exemple),

- l'Éducation nationale avec la MGI et ses autres dispositifs, notamment pour la prévention du décrochage scolaire,
- l'AGEFIPH, qui intervient pour développer l'emploi des personnes handicapées,
- les partenaires sociaux,
- Pôle Emploi, les Missions locales, les structures d'appui à l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées,
- les entreprises d'insertion et autres acteurs de l'insertion par l'activité économique, les entreprises du secteur marchand, les établissements publics, les associations,
- les structures de l'AIO,
- les organismes de formation publics et privés,
- les chambres consulaires,
- les OPCA.

### **Éléments constitutifs de la réussite du parcours :**

Le parcours d'insertion concerne les personnes qui sont le plus en difficulté. La difficulté ne doit pas être un état permanent. Elle se mesure au degré d'éloignement de l'emploi et de perte des réseaux sociaux liés au travail. Le parcours d'insertion est un parcours de la socialisation ou d'une resocialisation par la voie de l'accompagnement, de la formation ou des actions d'insertion. La formation reste orientée vers un retour à la participation active au marché du travail et à la vie sociale.

La construction de ce parcours doit permettre de sortir les individus d'une spirale de l'échec et non pas de les stigmatiser. Elle oblige à penser une stratégie vertueuse, centrée sur l'individu, qui autorise le recours aux dispositifs adéquats en fonction des situations singulières.

Cette stratégie exige des professionnels intervenant dans la mise en œuvre du parcours et des financeurs publics, qu'ils renversent certaines logiques : ce ne sont pas les publics qui doivent entrer dans les dispositifs mais les dispositifs qui doivent être conçus et intervenir au bon moment pour sécuriser le parcours de l'individu.

Un outil comme LORFOLIO, un portefeuille numérique de compétences qui a vocation à accompagner la vie professionnelle des Lorrains (d'ores et déjà adopté par un Conseil général dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires du RSA) peut contribuer à la construction d'une traçabilité des parcours individuels. LORFOLIO illustre très concrètement que la personne est actrice de son parcours.

### **Une amélioration du repérage précoce des situations relevant du parcours d'insertion**

Deux critères majeurs doivent être retenus pour apprécier le degré de difficulté dans lequel un individu peut être à un moment donné, eu égard à la problématique du parcours d'insertion : la pauvreté économique et la faiblesse de la qualification.

Les partenaires du CPRDF n'ignorent pas combien est ardu le repérage précoce d'une situation qui dérape. Il s'agit pourtant bien de progresser sur ce sujet.

Les systèmes d'information dont disposent certaines institutions (Pôle Emploi avec le DUDE, les Missions locales avec Parcours, l'Éducation nationale avec le système

interministériel d'échanges d'information utilisé dans les plateformes de prévention du décrochage) visent un objectif de traçabilité des parcours et de repérage des difficultés que rencontrent les publics.

Mais seul le resserrement des liens fonctionnels entre les professionnels de l'insertion et de la formation peut permettre de dépasser la production d'images morcelées d'une même situation provoquée par l'existence de systèmes d'information concurrentiels. Les partenaires du CPRDF réaffirment que la coordination des acteurs de terrain reste indispensable pour un repérage efficient des situations relevant du parcours d'insertion et une meilleure coordination des actions. Dans les comités de pilotage territoriaux jeunes, par exemple, les chiffres sont partagés et les acteurs travaillent ensemble à l'émergence de projets. Ces acteurs sont : Missions locales, Éducation nationale, Pôle Emploi, État et Région. A l'instar de ce qui se fait pour les jeunes, il s'agit de trouver une meilleure coordination entre les services sociaux et les professionnels de la formation et de l'insertion pour tous les autres publics.

Par ailleurs, la problématique de la détection ne se limite pas à la question des publics ; elle doit prendre en compte les pratiques discriminatoires de la part des opérateurs de l'insertion et de la formation. Les représentations concernant certains publics (personnes handicapées, jeunes résidant en zone urbaine sensible, seniors, etc.) peuvent expliquer un certain état de fait. Mais l'obligation de résultats qui pèse sur les opérateurs peut être aussi de nature à influencer les processus de sélection à l'entrée des dispositifs.

L'équité de traitement est un principe fondamental défendu par les partenaires dans le CPRDF ; elle doit faire l'objet d'une évaluation afin de mesurer jusqu'à quel degré elle est effective. Les partenaires du CPRDF s'engagent à organiser une stratégie qui permettra d'agir contre les pratiques discriminatoires éventuelles.

### **La lutte contre l'illettrisme au cœur du parcours d'insertion**

L'illettrisme pénalise nombre d'individus dans le monde professionnel et social. Il rend quasi impossible l'accès à l'information et à un nombre grandissant de services et en un mot, l'exercice d'une citoyenneté démocratique. Les partenaires du CPRDF s'engagent à renforcer le repérage de l'illettrisme et à le traiter dans la perspective d'une éradication progressive.

Intégrant dans leur stratégie la recommandation formulée en décembre 2006 par le Parlement européen et le Conseil de l'UE sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, l'État et les principaux partenaires lorrains compétents dans le domaine de l'éducation (le Conseil Régional, l'Éducation Nationale, l'Enseignement agricole et l'Agence nationale de lutte contre l'illettrisme) ont signé dès 2009 un plan régional lorrain de «prévention et lutte contre l'illettrisme».

Cette stratégie vise à promouvoir le dispositif « Compétences clés » et toute autre initiative portée par les OPCA ou dans le cadre des appels à projet du FPSPP. Les partenaires du CPRDF soutiennent et encouragent la généralisation de l'initiative prise en Lorraine par les partenaires institutionnels, d'enclencher une action collective de détection et de traitement de l'illettrisme. Sachant que le dépistage de l'illettrisme pose problème dès qu'on sort des publics scolaires, les partenaires du CPRDF s'orientent vers la mise en place de dispositifs au plus près du terrain : c'est au niveau des territoires de proximité qu'il faut assurer le bon fonctionnement du programme en sensibilisant aux enjeux de la maîtrise des compétences

clés les prescripteurs et les professionnels de l'orientation et de l'accompagnement socioprofessionnel (Pôle emploi, Missions Locales, travailleurs sociaux, partenaires sociaux, entreprises, collectivités territoriales, associations, etc.).

S'agissant de l'offre de formation destinée aux personnes illettrées, elle s'appuiera sur les Ateliers territorialisés d'acquisition et de ré acquisition des compétences clés. Les partenaires du CPRDF s'accordent en outre pour définir un cadre de complémentarité des programmations de droit commun et des programmes spécifiques lorsque cela sera pertinent.

Enfin, les partenaires du CPRDF, sans remettre en cause la légitimité des institutions et organismes missionnés dans la lutte contre l'illettrisme, acceptent l'idée que des bénévoles puissent apporter leur appui dans les actions mises en œuvre au niveau des territoires, sous l'égide d'associations, dans le cadre d'une dynamique collective.

### **Un dispositif de coordination des acteurs de l'accompagnement rénové**

En l'état actuel des choses, les politiques, actions et dispositifs qui doivent participer à la construction du parcours d'insertion fonctionnent en tuyaux d'orgue et sont mis en œuvre de manière ponctuelle, non pérenne. Or, la réussite du parcours de l'individu en situation d'insertion passe par la disponibilité des solutions proposées, leur mobilisation rapide et coordonnée. En effet, pour les publics du parcours d'insertion, les interruptions dans la prise en charge ont des effets désastreux.

Les signataires du CPRDF savent qu'une mutualisation des fonds permettrait de créer les espaces nécessaires à cette stabilisation du système et à limiter les à-coups liés aux modes de financement actuels des dispositifs publics. Ils ont aussi conscience de la difficulté à organiser le pilotage à l'échelle territoriale, qui est pourtant déterminante dans la réussite du parcours. Quatre fonctions générales peuvent être distinguées dans l'accompagnement :

- une fonction d'AIO,
- une fonction d'élaboration du parcours (qui peut mobiliser des outils comme le bilan de compétence, la construction d'un projet professionnel, etc.),
- une fonction de formation : pré qualification et qualification,
- une fonction d'accompagnement vers l'emploi.

Ces fonctions peuvent intervenir à différents moments du parcours de la personne. Pour que cette étape de vie se déroule sans rupture pour l'individu, il faut que l'infrastructure du service dans sa globalité soit stable et que la personne puisse bénéficier d'un référent tout au long de son parcours.

C'est pourquoi ils s'engagent à rechercher avec l'ensemble des partenaires concernés, tout particulièrement les Conseils généraux qui sont en charge des pactes territoriaux d'insertion, les modalités optimales de financement et d'organisation concrète des opérateurs appelés à intervenir dans le parcours d'insertion. Ils s'accordent pour tenter de sortir de l'offre classique et aller plus loin :

- en proposant dès 2011 la signature d'accords de coopération interinstitutionnelle centrés sur le service à apporter aux publics les plus en difficulté dans les territoires de proximité,

- en adaptant leur ingénierie financière et dispositifs d'intervention de telle manière que les différents parcours décrits dans le présent CPRDF soient opérationnels et ne demeurent pas purement virtuels.

### **Des innovations sociales et pédagogiques pour la réussite du parcours d'insertion des Lorrains**

Malgré les bons résultats de la Lorraine dans la réduction des sorties sans qualification du système scolaire, l'indice de qualification de la population lorraine reste, pour des raisons historiques, globalement inférieur à la moyenne française, voire très inférieur dans certains bassins d'emploi. L'enjeu est de parvenir à élever le niveau des personnes en parcours d'insertion en tenant compte du fait que les méthodes traditionnelles d'enseignement et de formation ne paraissent pas adaptées pour une partie des publics concernés. Les partenaires du CPRDF souhaitent repérer ce qui bloque certains apprentissages de base et la pré-qualification professionnelle afin de trouver des actions de remédiation efficaces.

Les signataires du CPRDF considèrent que des recherches fondamentales et appliquées devraient être entreprises sur les méthodes favorisant l'apprentissage chez les publics en difficulté et l'ingénierie de formation dans un contexte de marginalisation des apprenants. Ils proposent de saisir l'opportunité de la création de l'Université de Lorraine et de l'universitarisation des formations sociales pour mobiliser la recherche en sciences humaines et sociales sur le champ de l'insertion. Les laboratoires de recherche lorrains qui travaillent sur ces objets d'étude seront sollicités pour transposer dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle ce qui se fait en matière de valorisation de la recherche dans le domaine économique en direction des entreprises.

Par ailleurs, les signataires du CPRDF soutiendront le travail en réseau des équipes pédagogiques et des professionnels des organismes de formation intervenant dans le parcours d'insertion (échanges de pratiques, actions-recherches, analyse d'expériences). Ils soutiendront la formation de formateurs.

## **Fiche 4 : Parcours Mobilité Choisie - Professionnalisation**

Le parcours de la mobilité choisie concerne l'actif en emploi qui entreprend, de son libre arbitre, une transition professionnelle dans la perspective, le plus souvent, d'une promotion sociale, mais pas exclusivement.

La mobilité est choisie dans la mesure où c'est l'individu lui-même qui, à un moment donné, décide d'opérer un virage, de changer d'emploi et/ou d'employeur, de relever d'autres défis. Certes, un jeu de forces extérieures peut avoir influencé sa décision, mais il n'en demeure pas moins que c'est lui qui fait le premier pas dans la direction souhaitée.

Ce parcours, comme tous les autres, nécessite d'être sécurisé et soutenu pour être couronné de succès car le caractère volontaire de la démarche, s'il permet d'imaginer un fort engagement de l'individu, n'exclut pas qu'elle doive être conduite avec précaution et sécurisée.

Le parcours de la mobilité est celui de tous les Lorrains qui ont envie de maintenir et développer leurs capacités, d'entreprendre de nouveaux projets dans leur établissement actuel ou dans un autre qui saura les accueillir, voire dans leur propre entreprise s'ils se lancent dans une reprise ou une création.

Les partenaires du CPRDF encouragent la mobilité choisie car la Lorraine, comme toutes les régions, a besoin de l'énergie de ceux qui se mettent en mouvement et soutiennent le développement économique et social.

### **Objectifs :**

L'objectif général du parcours de mobilité-professionnalisation est de soutenir les projets d'évolution professionnelle volontaire dans leur concrétisation. Que l'individu veuille capitaliser des connaissances et savoir-faire nouveaux, réaliser un projet personnel qui lui tient à cœur, prévenir une déqualification qu'il redoute, viser une promotion sociale, gérer de manière rationnelle sa carrière, se reconvertir totalement, etc., il s'agit de lui apporter tous les outils dont il aura besoin pour avancer. Parmi ces outils, la formation professionnelle est un levier quasi incontournable.

On ne peut qu'être sensible à l'enjeu de la professionnalisation tout au long de la vie et de la mobilité volontaire lorsqu'elle améliore la situation des actifs et qu'elle permet de nouveaux apprentissages, l'exercice de la mobilité augmente les capacités d'adaptation aux changements. La mobilité apprend aux individus à apprendre, ce qui dans la société constitue un enjeu majeur.

Cette nouvelle donne contraint aussi les entreprises à investir sur les hommes et les femmes. Contrairement aux idées reçues, la possibilité offerte aux salariés de se former, de continuer à progresser, fidélise aussi la main-d'œuvre et limite la dépendance vis-à-vis de l'extérieur.

L'objectif général attaché à ce parcours est de :

- soutenir et accompagner le développement des compétences des actifs, dans le cadre de démarches individuelles ou collectives, dans ou en dehors de leur milieu de travail,
- faciliter la création d'activités économiques, sous toutes ses formes (essaimage, reprise, création *ex nihilo*, etc.),
- élever le niveau de compréhension des enjeux de la société de la connaissance chez tous les actifs (employeurs, salariés, non salariés).

Il s'agit en outre de permettre aux jeunes ingénieurs et techniciens recrutés au sein des TPE/PME ou dans l'artisanat, de devenir au sein de leur entreprise, acteurs de l'innovation, de la recherche, et du transfert de technologie, en relation avec les universités et centres de recherche. La prise en compte des enseignements et des opportunités d'innovation doit aussi leur permettre de bâtir leur propre parcours professionnel.

Cela suppose de :

- permettre une mobilisation des dispositifs existants en faveur de la reconnaissance des acquis de l'expérience et de l'accès à la formation,
- encourager une gestion collective de la main-d'œuvre en facilitant notamment la fluidité des mobilités entre les entreprises industrielles et artisanales, et de celles de services,
- introduire dans les milieux professionnels lorrains des pratiques favorables aux innovations et au développement de technologies nouvelles, et intégrer une dimension prospective dans la gestion des ressources humaines.

### **Résultats attendus :**

- amélioration générale des indicateurs sur la formation continue (taux de participation financière, taux d'accès à la formation et durée des formations),
- réduction des disparités d'accès aux dispositifs de formation relevant du droit commun entre les classes d'âges et entre les sexes,
- augmentation du nombre de contrats d'objectifs sectoriels ou interprofessionnels comportant un volet formation destiné aux actifs de faible niveau de qualification,
- sensibilisation de tous les actifs (employeurs, salariés, non salariés) aux enjeux de la santé au travail, à l'heure où la vie professionnelle risque de s'allonger,
- amélioration de la gestion des ressources humaines dans les TPE,
- progression significative de la gestion territorialisée des emplois et des compétences, et de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans les entreprises,
- augmentation du nombre de créations et reprises d'entreprises.

### **Acteurs impliqués :**

Sont impliqués dans la réussite de ce parcours :

- l'État et ses services déconcentrés, au travers de leur action en faveur de la GPEC et GTEC, et de l'accompagnement des mutations économiques,

- le Conseil Régional, dont le rôle est essentiel dans l'accompagnement de la formation des salariés et des entreprises mais aussi en raison de sa participation à la politique d'innovation, de recherche et de transfert de technologies en relation avec les Universités et Centres de recherche,
- l'AGEFIPH, qui intervient en faveur de l'égalité des droits et des chances et de la participation à la vie sociale des personnes handicapées,
- les partenaires sociaux,
- les OPCA, les branches professionnelles et organisations interprofessionnelles,
- Pôle Emploi,
- les chambres consulaires,
- les entreprises, qui sont en première ligne avec leurs outils de financement et de formation interne, mais aussi en raison de leur responsabilité dans les référentiels de formation et la reconnaissance des qualifications,
- les établissements de l'enseignement supérieur et tous les organismes de formation publics et privés,
- les structures de l'AIO,
- les points relais VAE et organismes certificateurs.

### **Éléments constitutifs de la réussite du parcours :**

L'hétérogénéité des situations individuelles et collectives qui caractérise le présent parcours résulte de l'articulation de deux notions distinctes : celles de professionnalisation et de mobilité, qui peuvent ou non être liées dans le cadre d'un projet d'évolution.

Le caractère commun à toutes les personnes relevant de ce parcours est d'être en emploi au moment où s'élabore le projet. Mais les aspirations dont font preuve ces actifs en emploi sont d'une grande variété et impliquent presque toujours directement ou indirectement les établissements employeurs. Certains outils mobilisables dans ce parcours sont d'ailleurs gérés par les structures pilotées par les partenaires sociaux ou des représentants des entreprises.

Les partenaires du CPRDF estiment dès lors que le soutien qu'ils pourront apporter à la professionnalisation de la main-d'œuvre lorraine et à l'émergence de nouvelles ambitions individuelles et collectives, nécessite un partenariat fort avec les établissements productifs.

### **Une main-d'œuvre salariée qui se professionnalise en accédant davantage à la formation tout au long de la vie**

En matière d'accès des salariés à la formation, les constats dressés n'ont guère évolué depuis des décennies : ce sont toujours les mieux dotés scolairement qui demandent et réalisent le plus de formation. Certes, quelques grandes entreprises régionales lorraines ont adopté une stratégie de formation réfléchie et volontaire, qui vise à travers le tutorat notamment, l'acquisition de compétences par des ouvriers et employés. Mais dans de nombreux établissements, les efforts accomplis pour former le personnel, sans être négligeables, sont encore trop modestes. Les partenaires du CPRDF sont particulièrement sensibles à la situation des TPE et des PME, qui peinent à former leur personnel en raison de difficultés de remplacement des salariés en formation, d'une certaine méconnaissance de l'ingénierie de construction d'un plan de formation individuel et collectif, et d'un défaut de financement.

Les partenaires du CPRDF s'engagent à apporter à ces entreprises leur soutien effectif dans la mise en place de plans de formation visant à professionnaliser la main-d'œuvre la plus exposée à la perte d'emploi en cas de changement de stratégie ou de renversement de la conjoncture. Ils veilleront à ce que leurs appuis s'adressent prioritairement aux travailleurs qui ont le plus besoin de formation et aux travailleurs les plus discriminés (femmes, seniors entre autres). Si besoin est, ils agiront de concert avec l'AGEFIPH pour des interventions complémentaires destinées aux travailleurs handicapés en emploi.

Les signataires du CPRDF encourageront la mise en œuvre de dispositifs novateurs qui permettent d'améliorer l'efficacité des formations à l'échelle d'une branche ou inter-branches et qui articuleront VAE et formation, de telle façon que les bénéficiaires de la formation puissent voir reconnues les compétences acquises.

Ils privilégieront de plus les actions de lutte contre l'illettrisme chez les actifs en emploi, sous réserve qu'elles ne portent en aucune façon préjudice aux intéressés s'il s'agit de salariés. Les formes actuelles de dépistage de l'illettrisme posant problèmes, il s'agira de rechercher des modalités concrètes d'action dans ce domaine.

En ce qui concerne les projets de formation engagés par les individus, les partenaires du CPRDF s'accordent à mettre sur pied un dispositif d'observation de l'usage des outils disponibles, le CIF et le DIF. 40% des demandes formulées par les travailleurs dans le cadre du CIF ne peuvent pas être acceptées faute de financement. L'insuffisance de données disponibles ne permet pas de se prononcer sur sa réelle mobilisation.

Il s'agira de vérifier s'il existe des obstacles à l'usage du CIF et du DIF et d'apprécier les effets de ces deux dispositifs en termes d'amélioration de la qualification et d'activation des mobilités professionnelles. Les institutions ou structures impliquées par le recours au CIF et au DIF seront associées à ce dispositif.

### **Un service d'information-orientation au fait des évolutions des métiers, des emplois et des dynamiques locales**

Les possibilités de maintenir et développer ses compétences professionnelles par l'entrée en formation dépendent de la qualité des informations auxquelles accède le travailleur en emploi. Or, la sensibilisation des travailleurs à l'enjeu de la formation tout au long de la vie est aujourd'hui insuffisante. Les employeurs ont la responsabilité d'informer les personnels sur ces aspects. Les délégués du personnel peuvent également relayer l'information, mais ils sont trop peu nombreux pour que cela ait un impact significatif. D'un secteur d'activité à l'autre, les situations sont diverses : les acteurs du BTP par exemple ont trouvé des modalités d'intervention qui permettent d'entrer en contact avec les petites entreprises. Il y a donc dans ce domaine une grande marge d'amélioration.

Les partenaires du CPRDF s'accordent à dire qu'il s'agira de trouver une stratégie pour sensibiliser les dirigeants de PME et de TPE à l'enjeu de la formation tout au long de la vie, et les accompagner à assumer leurs responsabilités pour informer leurs salariés sur la formation. Ils solliciteront les partenaires sociaux, les représentants des branches, les organismes consulaires et les OPCA représentés en région pour imaginer la stratégie la plus pertinente.

Par ailleurs, les fonds documentaires nécessaires à l'information doivent comporter des renseignements fiables sur l'évolution des métiers, et si possible sur les dynamiques des marchés du travail à l'échelle territoriale, afin de permettre à tout actif désireux d'entreprendre une mobilité volontaire d'étayer son projet. En ce qui concerne la qualité des informations juridiques, elle apparaît comme déterminante car nombre de salariés ne parviennent pas à comprendre les textes qui sont mis à disposition sur les sites Internet. L'accompagnement des salariés des petites structures, qui n'ont aucune possibilité d'accéder à l'information sur le lieu de travail, est indispensable. Les signataires du CPRDF estiment que la problématique de l'AIO contextualisée en fonction du présent parcours, devra être prise en compte dans la labellisation des structures financées sur crédits publics.

### **Des outils de guidage des parcours améliorés par rapport à l'existant**

Constatant que certains outils indispensables à la sécurisation des parcours ne remplissent pas entièrement leur rôle du fait, soit d'un usage insuffisamment généralisé soit d'un défaut de qualité, les partenaires du CPRDF s'engagent à mettre en œuvre des actions permettant d'améliorer la situation. Il s'agit essentiellement :

- de la VAE, insuffisamment mobilisée au bénéfice des travailleurs de faible niveau de qualification en activité (exception faite des services à la personne) et souvent mal comprise. Ainsi les travailleurs ont fréquemment une représentation binaire de la VAE. Ils s'imaginent que l'issue de la demande de validation résulte d'un tout ou rien : soit ils obtiendront le titre, soit ils ne l'obtiendront pas. Ils ignorent que la demande de VAE est susceptible de se solder par une validation partielle, avec nécessité de suivre les formations ou le parcours adéquats pour tenter de décrocher les composantes manquantes de la certification visée. L'accompagnement post validation devra être pris en compte. Pendant la durée du CPRDF, les partenaires concernés veilleront à la promotion de la VAE auprès des actifs à travers un plan d'action qui reste à définir, notamment avec les OPCA.
- du bilan de compétences : il apparaît nécessaire de donner un nouveau souffle au bilan de compétences et de revoir entièrement les conditions de sa mise en œuvre. En Lorraine, 54 organismes sont agréés au titre du bilan de compétences par le Fongécif pour le compte de la Préfecture. Certains retours des bénéficiaires laissent penser que les prestations ne sont pas ou plus adaptées à la demande. Le fait que le bilan de compétences soit désormais systématiquement prescrit lorsqu'une personne exprime le souhait de suivre une formation financée sur crédits publics agit probablement comme un facteur de dérive. (A l'origine, ce type de bilan devait renseigner sur les compétences avérées de la personne, eu égard aux exigences de telle fonction de l'entreprise, dans tel secteur d'activité, et non pas valider un projet professionnel). Les partenaires du CPRDF considèrent comme indispensable d'engager une réflexion de fond sur le bilan de compétences avec les prescripteurs, les financeurs et les opérateurs concernés, afin de recentrer cet outil dont les actifs ont besoin. Un travail de recherche pourrait être initié avec l'appui de l'Université et du Fongécif. Est attendue notamment une analyse fine de l'impact du statut de la personne bénéficiaire sur le déroulement du bilan et la nature de la demande.

La réflexion sur ces deux outils que sont la VAE et le bilan de compétences sera intégrée dans la problématique générale de l'AIO.

## **La formation comme levier du développement économique, capable d'accompagner les mutations économiques et de contribuer à la gestion territorialisée des emplois et des compétences**

Les signataires du CPRDF affirment leur volonté d'articuler leurs actions dans le domaine de la formation aux enjeux du développement économique de la Lorraine, particulièrement du développement des entreprises industrielles et artisanales. L'offre de formation doit évoluer pour répondre à la demande des entreprises actuelles et tenir compte des analyses prospectives.

Les interventions des partenaires du CPRDF prendront appui sur les travaux conduits par l'ORME (observatoire régional de mutations économiques) et les autres instances ou organismes parapublics chargés de la veille économique en Lorraine. L'émergence de pôles de compétence se fera en lien avec les filières stratégiques privilégiées et la stratégie régionale de l'innovation arrêtée en avril 2010.

A l'échelle des territoires, la gestion territorialisée des emplois et des compétences a émergé comme une réponse pertinente à la difficulté pour la puissance publique d'agir sur la gestion des ressources humaines des entreprises. Les actions des territoires sont appelées à soutenir la professionnalisation des actifs et les mobilités professionnelles. La condition *sine qua non* pour que cette approche du territoire vérifie sa pertinence est qu'une dynamique territoriale puisse être amorcée à partir de la mise en réseau des employeurs, et d'une anticipation des risques sur l'emploi. C'est pourquoi les partenaires du CPRDF envisagent d'encourager des expérimentations dans le domaine de la GTEC (gestion territorialisée des emplois et des compétences) en associant notamment les partenaires sociaux.

### **Une formation continue des actifs en emploi repensée**

Les axes stratégiques du CPRDF font apparaître la nécessité de repenser les dispositifs de formation traditionnellement proposés aux actifs dans l'emploi. Les contraintes d'optimisation qui pèsent aujourd'hui aussi bien sur les acheteurs privés que publics de formation obligent à organiser les formations différemment, à concevoir des systèmes modulaires afin de construire les parcours des apprenants avec le plus de souplesse possible. Les signataires du CPRDF s'engagent à soutenir les initiatives qui seront prises pour adapter l'offre de formation à cette exigence de modularisation tout en assurant une pertinence globale en matière d'ingénierie de formation. Ils ont conscience que cette mutation nécessite de repenser l'ingénierie des dispositifs mais aussi l'approche des compétences, l'évaluation des acquis et les modalités de certification.

Par ailleurs, la question de la santé au travail devra être prise en compte dans les formations en fonction des spécificités du métier. Une politique de sensibilisation à cet enjeu pourrait être envisagée avec les partenaires concernés. Des actions ciblées sur les travailleurs occupant des emplois précaires pourront aussi être envisagées.

## Développer l'esprit d'entrepreneuriat

Depuis quelques années, les acteurs lorrains se sont aperçus qu'ils devraient prendre en main leur destin s'ils ne voulaient pas continuer à subir les décisions prises par d'autres.

Certains facteurs objectifs contribuent à faire naître un nouvel état d'esprit, davantage disposé à l'égard des actions proactives de création d'activités :

- une position géographique exceptionnelle au sein de la Grande Région et en plein cœur de l'Europe de l'ouest,
- une diversité des ressources naturelles sur quatre départements avec des opportunités non négligeables de développement économique et social,
- une histoire singulière propice aux échanges interculturels et au développement d'activités transfrontalières,
- la présence de nombreux établissements d'enseignement supérieur et de laboratoires de recherche, susceptibles d'accroître la compétitivité de l'économie régionale.

Les partenaires du CPRDF soutiendront toutes les formations à même d'entretenir l'esprit d'entrepreneuriat. Des initiatives originales ont d'ores et déjà été lancées, comme celle par exemple de l'Université de Lorraine (programme de soutien à la création d'entreprises innovantes dans le cadre d'unités d'enseignements libres pour les non spécialistes en licence, qui autorise une validation d'ECTS – *European Credit Transfer System*).

Pour certains secteurs d'activité insuffisamment stimulés du point de vue de la création ou reprise d'entreprises, ou exposés à des risques d'arrêt d'activités en raison de l'âge de leurs dirigeants (cas de nombreuses entreprises artisanales, de commerces et d'exploitations agricoles), les partenaires du CPRDF construiront une offre de formation spécifique à destination des créateurs ou repreneurs potentiels.

## GOUVERNANCE ET ANIMATION DU CPRDF

Au niveau régional, le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCRFEP) est le lieu où s'élabore le CPRDF, mais aussi où se coordonnent les actions sur lesquelles les partenaires se sont engagés.

Le CCREFP est présidé conjointement par le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional.

Les conditions d'organisation et de fonctionnement du CCREFP doivent être arrêtées par le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional. Il est prévu par la loi qu'il se dote de commissions, ainsi que d'un secrétariat permanent.

La démarche fédératrice que nous avons engagée depuis octobre 2010 ne doit pas s'arrêter à l'écriture du CPRDF. Nous devons aller dans le sens de la mise en place d'un pilotage ensemble dans un esprit fédérateur et partenarial : il s'agit au-delà de l'écriture du Contrat de Plan de poursuivre et d'améliorer la mise en place d'une animation et d'un pilotage concertés.

### ➤ **Composition du CCREFP**

Afin que le CCREFP soit un véritable lieu de débats et de pilotage au niveau régional, il convient d'élargir sa composition au-delà des membres désignés par arrêté préfectoral. Comme cela a été initié depuis octobre 2010 pour l'élaboration du CPRDF, **des membres associés** sont à inviter de manière permanente en tant qu'acteurs importants de l'emploi et de la formation.

De même, le CCREFP doit pouvoir, en fonction de l'ordre du jour de ces travaux, inviter tout partenaire dont les avis pourraient éclairer les débats. Ces **membres invités** seront déterminés au fur et à mesure de l'avancement des dossiers.

### ➤ **Fonctionnement du CCREFP**

Il importe que le CCREFP soit réuni en formation plénière de manière régulière, de 3 à 4 fois par an, sur des ordres du jour préparés au préalable et communiqués à tous les participants.

Des expertises extérieures pourront être sollicitées pour réaliser des travaux pour le compte du CCREFP.

### ➤ **Comité de Pilotage**

Un Comité de Pilotage, composé des signataires du CPRDF, est chargé de la programmation des travaux du CCREFP.

## ➤ **Comité des financeurs**

Un comité des financeurs comprenant, outre les signataires du CPRDF, tous les financeurs de la formation tout au long de la vie en Lorraine sera réuni de manière régulière selon un ordre du jour et un périmètre établis par le Comité de Pilotage.

## ➤ **Commissions et Groupes de travail**

Afin d'enrichir et de préparer les travaux du CCREFP, des commissions et groupes de travail devront être créés. Ces instances, plus techniques et non permanentes, pourront se réunir sur des fréquences plus importantes, selon la nature des travaux à mener. Il conviendra d'en adapter le nombre pour couvrir les travaux du CPRDF. Ces commissions et groupes de travail seront issus des propositions des membres du CCREFP : elles devront néanmoins être ancrées sur les priorités retenues par les signataires du CPRDF, et validées par ceux-ci avant décision de lancer la commission ou le groupe de travail.

Tout participant au CCREFP élargi doit pouvoir participer à une commission ou groupe de travail. Les travaux de ces commissions et groupes de travail doivent faire systématiquement l'objet de résultats finaux écrits et devront être rapportés devant le CCREFP élargi.

Une nouvelle liste de commissions et groupes de travail devra être rapidement établie selon les priorités initiales retenues. Un cahier des charges, avec un calendrier précis, devra être formalisé de façon à assurer les conditions nécessaires à une production de qualité dans les délais impartis.

## ➤ **Animation et coordination des acteurs**

### **a. Conférence régionale Emploi - Formation**

Afin de pouvoir ouvrir encore davantage le débat sur les domaines couverts par le CPRDF, mais aussi promouvoir les réalisations obtenues, il est proposé de réunir une Conférence régionale Emploi – Formation ouverte à un large cercle de partenaires impliqués dans la formation professionnelle. Cette instance pourrait se réunir de manière annuelle, sous la co-présidence Etat et Région.

### **b. Comités Emploi – Formation sur les territoires**

Les travaux préparatoires au CPRDF ont clairement démontré la nécessité d'actualiser la connaissance des enjeux et de leurs évolutions existants sur le terrain, et d'animer un dialogue de proximité avec les acteurs du territoire afin de partager ces analyses pour en extraire des priorités d'actions.

Le territoire qui servira de base à cette démarche est le bassin d'emploi, ou le regroupement de plusieurs bassins d'emploi quand cela sera pertinent sur les thématiques de la formation et de l'emploi.

La démarche de construction de cette animation des territoires ne peut se décréter à partir de l'échelon régional vers les territoires. Une démarche itérative de construction de ce dialogue sera à opérer dans un délai d'une année, en prenant en compte de manière pragmatique l'hétérogénéité des situations des territoires et de leurs acteurs.

La tenue d'instances de dialogue avec les territoires tels que les Comités locaux Emploi – Formation sera organisée en fonction de la réalité des territoires de manière régulière afin d'améliorer la cohérence des actions menées sur les territoires et le lien entre les territoires et l'échelon régional.

Il faudra par contre distinguer clairement cette animation territoriale, dont l'objet est de susciter les réflexions, de suivre les expérimentations et d'être force de propositions autour des enjeux du CPRDF et de ses déclinaisons dans les conventions annuelles, des instances de pilotage et de gestion des politiques publiques sur le champ de l'emploi comme de la formation.

### ➤ **Moyens et outils**

Pour que le CCREFP puisse fonctionner avec cette ambition nouvelle et suivre le nouveau CPRDF de façon optimale, il est indispensable de doter cette instance de moyens pérennes et dédiés. Un **secrétariat permanent** sera créé. Sous l'autorité de la présidence conjointe, il sera chargé des missions suivantes :

- **actualiser en continu les éléments de connaissances des enjeux territoriaux et régionaux** (outils d'aide au pilotage et à la décision) à partir des données, analyses, études réalisées par les services des différents partenaires dont les observatoires,
- **gérer un centre de ressources CPRDF, en utilisant les opérateurs existants pour éviter de multiplier les structures** : fonds documentaire, expertise, ingénierie financière et organisationnelle, capitalisation et échanges pratiques...
- **élaborer des outils** (indicateurs associés aux objectifs, tableaux de bord suivi et évaluation...),
- animer, coordonner et informer les groupes de travail territoriaux et/ou thématiques
- préparer les conventions annuelles d'application,
- préparer les travaux de publication ainsi que les actions de communication avec les services compétents,
- assurer le secrétariat du CPRDF (convocations, préparation des réunions, diffusion de documents, réalisation des comptes rendus).

Des outils devront également être mis en œuvre pour servir de support aux débats et travaux (par exemple un site Web, Intranet et Extranet dédié au CCREFP).

### ➤ **Articulation transversale avec les autres démarches contractuelles régionales**

Afin de bien ancrer le pilotage des enjeux formations avec les autres démarches en cours au niveau régional, le CCREFP veillera à l'articulation de ses travaux avec les autres instances de pilotage sur les domaines économiques (SRDE), innovation (SRI), lutte contre le handicap (PRITH), le Plan Régional de Santé, le Plan Climat – Air - Energie et tout autre document de planification régionale qui justifiera d'un lien fort avec les enjeux formation.

Le Préfet de la Région Lorraine,

Le Président du Conseil Régional de  
Lorraine,

Christian GALLIARD DE LAVERNEE

Jean-Pierre MASSERET

Le Recteur de l'Académie de Nancy-Metz,

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de  
l'Agriculture et de la Forêt,

Jean-Jacques POLLET

Jean-Louis ROUX