

occupaient un emploi sans relation avec la formation effectuée.

Aussi étonnant que ce résultat puisse paraître de prime abord, il apparaît comme un élément à valoriser. Il souligne en effet non seulement le rôle de la formation dans la reprise de confiance du demandeur d'emploi, élément clé de l'insertion dans l'emploi, mais également son effet sur l'insertion dans l'emploi plus que dans un emploi défini a priori. Elle révèle un accès élargi à une diversité d'emplois et de secteurs d'activités. Cela constitue un élément de sécurisation des trajectoires professionnelles puisque les stagiaires sont donc capables de s'adapter aux changements de conjoncture économique, y compris rapides et non anticipés, pouvant influencer sur la structuration des emplois.

Pour une affirmation du rôle de la Région

Les analyses menées par le CESR dans le cadre de ce rapport montrent la nécessité d'une anticipation et d'une meilleure prise en compte par le Conseil régional des mutations de l'économie et des métiers ainsi que des différentes échelles territoriales qui doivent servir pour l'analyse des besoins en emploi et en qualification ou pour la mise en oeuvre des formations. Le rôle de l'institution régionale dans l'accompagnement et la sécurisa-

tion de la situation des organismes de formation mais également dans la coordination des acteurs apparaît primordial.

Aux yeux du CESR, la dynamique engagée par la Région au travers de la mise en place de sa Stratégie régionale emploi formation (SREF) et de son implication dans le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) doit être poursuivie et approfondie. Elle doit en effet permettre au Conseil régional de jouer pleinement son rôle d'impulsion des partenariats entre l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation à l'échelle de la région, et de mise en cohérence de leurs actions.

En effet, la région n'est pas le seul acteur à proposer des dispositifs de formation à l'attention des demandeurs d'emploi bretons ; elle doit compter avec les interventions de l'Etat et de ses opérateurs. La nouvelle offre de formations désormais proposée par Pôle emploi à l'ensemble des demandeurs d'emploi change la donne et appelle à une clarification du positionnement de chaque acteur. Elle rend par ailleurs d'autant plus indispensable à l'échelle de la région la mise en complémentarité et la lisibilité des dispositifs de formation.

Le CESR considère que la mise en place récente par le Conseil régional d'un Service public de la formation professionnelle (SPRF) peut offrir une opportunité de reconfigurer ses actions à la lumière de ces objectifs.

rapporteurs ■ MM. Robert JESTIN et Thierry LENEVEU

contact ■ Élise TUAL et Janick BÉREL, conseillères techniques - Tél : 02 99 87 18 74
Mel : elise.tual@region-bretagne.fr • janick.berel@region-bretagne.fr

Rapport sous format PDF
www.cesr-bretagne.fr

Les études du CESR peuvent faire l'objet
de présentations publiques sur simple demande

Directeur de la publication : Alain Even - Impression : Région Bretagne - ISSN 2101-6798

Rapport sous format papier
Conseil économique et social
7, rue du Général Guillaudot - 35069 RENNES Cedex
Tél. : 02 99 87 17 60 • Fax : 02 99 87 17 69
Email : cesr@region-bretagne.fr

Horizon(s) Bretagne(s)

Décembre 2009 - N°7

Conseil économique
et social de Bretagne

De l'élaboration de l'offre de formation continue à l'insertion professionnelle : l'exemple du Programme régional des stages du Conseil régional de Bretagne

Le Programme régional des stages (PRS) a été mis en place par le Conseil régional dans le cadre de ses compétences de financement et de programmation d'actions de formation continue. Il s'inscrit dans un ensemble de dispositifs visant à l'insertion dans l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels, et la formation tout au long de la vie. Ce programme constitue, avec l'offre de formation résultant de la commande publique auprès de l'AFPA, un des principaux dispositifs qualifiants proposés par la Région.

Dans le contexte actuel de transformation du modèle économique et d'interrogations sur le rôle de la Formation professionnelle continue, le CESR a analysé de manière détaillée ce dispositif, mais également réfléchi plus largement, au travers de cet exemple, sur la construction de l'offre régionale de formation.

Cette analyse aboutit à un ensemble de préconisations. Elles visent à améliorer l'évaluation des besoins en emplois et qualifications, à progresser vers un meilleur accès aux formations, et à faciliter la mise en place de l'individualisation des parcours de formation. Elles appuient également la Région dans l'affirmation de son rôle d'impulsion de la concertation et des coordinations entre les acteurs de l'emploi et de la formation.



Qu'est-ce que le Programme régional des stages ?

Le Programme régional des stages (PRS) a été mis en place pour répondre aux besoins d'un public défini prioritaire : les demandeurs d'emplois (et depuis la rentrée 2008, les salariés en préavis de licenciement économique ayant un niveau de formation inférieur au niveau V). Il

répond ainsi à l'objectif de permettre à ces destinataires une insertion durable dans l'emploi par l'acquisition et la certification de compétences dans des domaines d'activité répondant aux besoins structurels de l'économie bretonne.

Il est pour cela élaboré à partir d'une analyse des besoins en emploi et en qualification initiée par le Conseil régional et déclinée par secteur d'activité économique. In fine, le PRS



Conseil économique et social

prend la forme d'un ensemble d'actions de formation concentrées sur les secteurs où les besoins ont été identifiés. Ces actions sont réparties sur l'ensemble du territoire, et portent sur un emploi ou un métier précis.

La Région a consacré en 2008 un budget de 21,7 millions d'euros pour le financement des formations proposées dans le PRS.

Le PRS 2009-2010 offre 3961 places de formation, réparties sur 244 actions.

Améliorer l'évaluation des besoins en emploi et en qualification

L'évaluation des besoins en emploi et en qualification est essentielle car ses résultats déterminent la structuration de l'offre de formation du PRS. Or, un certain nombre d'acteurs impliqués dans le PRS estiment que celui-ci ne correspond pas suffisamment aux réalités macroéconomiques et aux évolutions, voire aux mutations, des emplois et des compétences (par exemple, l'importance croissante de la transversalité, ou encore la valorisation de la mobilité interne ou externe à l'entreprise, et d'un secteur à un autre).

Ainsi, certains secteurs économiques et certains publics apparaissent sous-représentés. Le PRS propose relativement peu de formations dans les domaines de l'hôtellerie-restauration, du tertiaire, ou encore des éco-activités. Par ailleurs, peu d'actions de formation proposées dans le PRS visent l'obtention d'une qualification de niveau III (BTS, DUT) ou II (licence professionnelle) alors qu'il est observé un mouvement général d'élévation de la qualification des emplois et que la Bretagne se caractérise par un bon niveau de qualification des jeunes issus de la formation initiale.

En outre, l'évaluation des besoins en emploi et en qualification se déroule à la fois à

l'échelle régionale et à l'échelle infrarégionale des pays. Les branches professionnelles n'étant pas nécessairement structurées à l'un ou l'autre de ces niveaux, leur expression est insuffisamment prise en compte dans l'analyse des besoins menée par la Région. Les organismes de formation regrettent, quant à eux, que la procédure d'appel d'offres ait rigidifié leurs relations avec le Conseil régional, les empêchant de participer à l'analyse des besoins en apportant leur connaissance des territoires, des évolutions économiques, et des publics.

De même, l'évaluation des besoins devrait mieux refléter les attentes des personnes en termes de besoins de qualification et de domaines privilégiés. Si cette demande sociale peut être difficile à appréhender, la reconfiguration du système d'orientation et la mise en place du réseau des Maisons de la formation professionnelle devrait faciliter son expression. Par ailleurs, au sein des services du Conseil régional, un rapprochement entre la direction de la formation professionnelle et la direction du développement économique permettrait une meilleure cohérence entre les contrats d'objectif emploi-formation et les contrats de filières. Enfin, il importe que le Conseil régional puisse anticiper et accompagner les mutations des métiers en apportant autant que possible une dimension prospective à son évaluation des besoins en emploi et en qualification.

Améliorer la qualité et l'égalité d'accès aux formations du Programme régional des stages

On constate un manque de lisibilité de l'offre de formation du PRS souligné par l'ensemble des acteurs (organismes de formation, branches professionnelles, acteurs chargés de l'accueil, information, orientation, accompagnement). Cela nuit à la bonne diffusion de l'information sur ce dispositif et à sa prescription, et constitue donc un obstacle à l'accès

des personnes à la formation. Ce problème est accentué par un cloisonnement des relations entre certains prescripteurs et organismes de formation. La Région a donc un rôle à jouer dans la coordination de ces acteurs et la clarification des rôles de chacun.

Accompagner les organismes de formation dans la mise en oeuvre de l'individualisation des parcours de formation

Si la qualité de l'évaluation des besoins en emploi et en qualification peut être un élément influant sur l'insertion des stagiaires dans l'emploi à l'issue de la formation, les principes pédagogiques mis en oeuvre par les organismes de formation y jouent également un rôle.

Ainsi la Région, dans le cahier des charges qu'elle élabore en direction des organismes de formation, fixe deux exigences : la mise en place de formations en alternance et l'individualisation des parcours. Celle-ci vise à prendre en compte les spécificités des personnes (leur parcours antérieur, leurs aspirations, leurs contraintes personnelles, etc) pour leur proposer un parcours de formation adapté. De sorte que l'individualisation peut se caractériser par une réduction ou au contraire une augmentation de la durée hebdomadaire de formation, par la mise en place d'une formation ouverte et à distance, ou l'e-learning. L'organisation territoriale de la formation s'en trouve questionnée, de même que les méthodes d'apprentissage et les modalités d'organisation de la formation.

L'individualisation des parcours de formation impose une transformation des pratiques pour tous les acteurs (organismes de formation, formateurs, stagiaires). Pour qu'elle soit réellement efficace et se déploie sans altérer la dynamique de groupe, elle requiert une très forte implication des organismes de formation qui doivent faire preuve d'adaptabilité ainsi que d'une capa-

cité d'innovation et de flexibilité organisationnelle pour accompagner ces changements.

Il appartient donc au Conseil régional d'accompagner les organismes de formation dans la mise en place de cette nouvelle démarche pédagogique. Un tel accompagnement apparaît d'autant plus nécessaire que ces organismes disposent généralement de peu de temps pour mettre en place leurs formations compte tenu de la notification tardive des marchés et du catalogue PRS. Par ailleurs, la complexité des procédures liées à l'appel d'offres emporte le risque de voir leur temps disponible mobilisé par des questions d'ordre administratif plutôt que pédagogique.

Cependant la mise en place de parcours de formation adaptés à la situation des stagiaires n'annule pas la possibilité d'abandons en cours de formation. Afin de répondre à ce problème, il serait utile de mener des enquêtes approfondies auprès des stagiaires afin de recueillir leurs explications et plus largement leurs attentes initiales et leurs avis quant aux formations suivies.

De bons résultats en termes d'insertion professionnelle des stagiaires

Environ 90% des stagiaires du PRS voient les compétences acquises en cours de formation certifiées par un diplôme ou un titre professionnel et 75% d'entre eux sont en emploi 18 mois après la fin de la formation (dont 53% en CDI). Ces résultats confortent le rôle de la qualification comme élément clé de l'accès à l'emploi.

Une analyse plus fine des emplois occupés par les bénéficiaires du PRS à l'issue de leur stage montre qu'ils ne correspondent pas nécessairement au domaine de leur formation. Ainsi, 18 mois après la fin de la formation, 43% des stagiaires du PRS 2003-2004