



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

chômeurs

Question écrite n° 72577

Texte de la question

M. Éric Ciotti attire l'attention de M. le secrétaire d'État chargé de l'emploi sur la proposition formulée dans le rapport « Formation professionnelle des demandeurs d'emploi » consistant à « substituer à une logique d'achat de stages normés une logique d'achat de dispositifs intégrant la différenciation des parcours en fonction des besoins des demandeurs d'emploi ». Il lui demande de bien vouloir lui indiquer son avis sur cette proposition et, le cas échéant, les délais de mise en oeuvre d'une telle mesure.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à l'une des propositions formulées dans le rapport « Formation professionnelle des demandeurs d'emploi », tendant à améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Le développement de la formation professionnelle est un enjeu majeur de compétitivité économique et de cohésion sociale sur les territoires, et les défis qui se posent dans un contexte de mutation des emplois et des compétences impliquent à la fois l'État, les partenaires sociaux et les régions. Favoriser une meilleure prise en compte de la formation des demandeurs d'emploi dans le cadre de leurs projets personnels de retour à l'emploi et soutenir les projets individuels à la formation y participe directement. C'est en ce sens que la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie précise, dans son article premier, que la formation professionnelle tout au long de la vie vise à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle, une stratégie nationale coordonnée étant définie et mise en oeuvre à cette fin par l'État, les régions et les partenaires sociaux. Afin d'atteindre ces objectifs, la loi du 24 novembre 2009 a notamment renforcé la portée du document de coordination régionale des politiques de formation professionnelle, qui devra permettre à l'État et au conseil régional de s'accorder autour d'objectifs communs définis au sein d'un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP). Ce CPRDFP permettra une véritable contractualisation des engagements par la signature à la fois du conseil régional et de l'État (préfet et recteur). Il porte sur la programmation à moyen terme de l'ensemble de la formation professionnelle des jeunes et des adultes, oeuvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi et veille à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans ces filières de formation professionnelle. En tant que tel, il constitue donc un élément essentiel de la stratégie économique et sociale régionale en matière de formation professionnelle initiale et continue. Au-delà de la programmation des formations, le CPRDFP donne la possibilité d'identifier des projets communs permettant d'accompagner les stratégies d'accès à la formation et à la qualification, comme par exemple le développement de la VAE (validation des acquis d'expérience) ou la définition des missions du CARIF (Centre d'animation et de ressources d'information sur la formation) et des OREF (Observatoires régionaux emploi formation). Les CPRDFP auront également vocation à être l'un des leviers d'exécution de la stratégie nationale coordonnée entre l'État, les régions et les partenaires sociaux et contribueront directement à son élaboration. Ainsi, les CPRDFP constituent le cadre approprié pour prévoir structurellement des politiques glissantes d'achat mieux

articulées à l'évolution de la situation économique et aux besoins des demandeurs d'emploi. De même, ils ont permis de substituer à une logique d'achat de stages normés une logique d'achat de dispositifs intégrant la différenciation des parcours en fonction des besoins des demandeurs d'emploi. Des indications méthodologiques ont été données pour atteindre ces objectifs exigeants et elles ont inspiré la totalité des CPRDFP déjà signés. Elles répondent largement aux préoccupations concernant la mise en place de politiques d'achat régulièrement actualisées et mieux articulées à l'évolution de la situation économique et aux besoins des demandeurs d'emploi. Ainsi, il a été recommandé aux signataires du CPRDFP d'intégrer une dimension prospective : celle-ci devra permettre d'aller au-delà de l'état des lieux, et d'alimenter et de documenter la planification régionale conjointe des formations. Elle doit constituer un outil d'aide à la décision pour les acteurs régionaux devant élaborer une stratégie à moyen terme, le CPRDFP étant adopté pour la durée d'une mandature. Afin d'asseoir l'engagement des différents acteurs, il est important que le diagnostic permette de fournir les outils d'une approche territoriale du lien emploi-formation et d'anticiper les tendances des besoins régionaux en emploi et formation en déclinant ces tendances au niveau infrarégional (bassin d'emploi si possible) et sectoriel. La réflexion des différents acteurs pourra ensuite se concentrer sur les objectifs devant être fixés dans le CPRDFP en vue d'atténuer, d'accélérer voire d'inverser ces tendances. La dimension prospective du diagnostic est cependant délicate à réaliser, dans la mesure où les éléments disponibles sont souvent parcellaires, peu territorialisés et fiables sur le court terme. Par ailleurs, les statistiques sont souvent impuissantes à démontrer, au-delà de l'impact du niveau de qualification, l'importance du lien entre spécialité des formations suivies et emploi occupé. C'est pourquoi, il convient de souligner que, malgré les difficultés posées par cet exercice, la démarche de diagnostic permet d'aider les parties prenantes à définir des objectifs partagés par l'ensemble des acteurs régionaux et de considérer dans la durée l'analyse de la relation formation emploi en répondant à certaines questions : l'appareil de formation est-il sur ou sous-dimensionné et quelles complémentarités entre voies de formation peuvent être envisagées ? l'offre de formation est-elle suffisamment diversifiée en fonction des besoins ? l'offre est-elle de qualité ? L'analyse doit se fonder sur les données existantes sur l'emploi, sur le marché du travail, sur les métiers. Ces données permettent d'analyser : la situation à court terme sur le marché du travail (à partir des données issues de Pôle emploi sur les offres et les demandeurs d'emploi, mais également des enquêtes sur les besoins de main-d'oeuvre) ; les recrutements, notamment les données sur les mouvements de main-d'oeuvre ; les données plus structurelles sur l'emploi au niveau régional (enquête de recensement, déclarations annuelles de données sociales, connaissance locale de l'appareil productif, estimations annuelles d'emploi, etc.). Elle doit également intégrer les données sur l'offre de formation et les formations suivies, qui permettent, en effet de connaître la répartition sur le territoire régional des différents centres de formation (les établissements publics locaux d'enseignement, les centres de formation des apprentis, les centres AFPA [Association pour la formation professionnelle des adultes], les principaux organismes de formation ou encore les centres de réadaptation professionnelle), la nature des formations dispensées, leurs zones de recrutement, les voies de communication et d'hébergement à proximité. Les données sur les formations suivies permettent d'apprécier le nombre effectif de formés ainsi que leurs principales caractéristiques. Si les informations sur la formation initiale sont disponibles au rectorat, celles relatives à la formation continue sont plus éparpillées. L'OREF joue cependant un rôle important de collecte et de normalisation, et les observatoires financés ou cofinancés par l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) constituent également de précieuses sources d'information. Au-delà des éléments quantitatifs sur l'offre et les publics formés, il est important d'apprécier également la demande sociale de la population, ainsi que les stratégies suivies par les branches, les organismes paritaires collecteurs agréés et les organismes de formation. Il convient également de prendre en compte les taux d'insertion professionnelle constatés à l'issue des formations, afin que ces dernières concourent directement au retour à l'emploi de leurs bénéficiaires. Enfin, l'analyse des besoins de formation doit être replacée dans le contexte régional, en prenant en compte les flux démographiques, l'évolution de la demande sociale vis-à-vis de la formation, les forces et les faiblesses de l'économie régionale et les enjeux d'aménagement du territoire, notamment au niveau infrarégional.

Données clés

Auteur : [M. Éric Ciotti](#)

Circonscription : Alpes-Maritimes (1^{re} circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 72577

Rubrique : Emploi

Ministère interrogé : Emploi

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 2 mars 2010, page 2265

Réponse publiée le : 1er novembre 2011, page 11647