



Inspection générale  
des affaires sociales

Les besoins de formation non satisfaits au regard des  
besoins de l'économie  
La problématique des formations émergentes ou rares  
(Plan d'action)

## **RAPPORT FINAL**

Établi par

Adeline ROUZIER-DEROUBAIX - Christian VILLE

Membres de l'Inspection Générale des Affaires Sociales

Avec la participation de  
Alazaïs RAYNAL

Stagiaire

- Juillet 2015 -

2015-042R2



## SYNTHESE

- [1] Par lettre du 10 avril 2015, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a demandé au chef de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) de conduire une mission dans le champ de la formation continue des jeunes et des demandeurs d'emploi, visant à présenter :
- pour le 15 mai 2015, *«une première liste de qualifications émergentes ou rares, mais stratégiques, qui pourrait être présentée au CNEFOP pour que soient envisagées les voies et moyens de la mise en place de formations à brève échéance ;*
  - *pour fin juin 2015 un plan d'actions qui permette de mettre en place les procédures internes d'identification des besoins et de mise en œuvre juridique et financière partagées par tous les acteurs concernés afin de sécuriser la satisfaction de ces besoins rares ou émergents.»*
- [2] La mission a été confiée à Adeline ROUZIER-DEROUBAIX et Christian VILLE membres de l'IGAS, avec l'appui d'Alazaïs RAYNAL stagiaire à l'IGAS.
- [3] Après la remise le 22 mai 2015 d'un premier rapport dressant une liste de 99 métiers identifiés comme émergents ou rares, à partir des informations collectées par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), lors des travaux d'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle (LNI) des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), le présent rapport propose la mise en place d'une procédure pérenne d'analyse de ces besoins. A cet effet il comporte des préconisations d'amélioration des dispositifs d'orientation et de prescription vers les formations correspondantes aux métiers émergents ou rares. Il propose également un dispositif de concertation en vue d'assurer une meilleure prise en compte de ces formations dans les programmations.
- [4] La mission s'est tout d'abord attachée à analyser les notions de métiers et de compétences rares ou émergents. Ces notions ne se recoupent ni entre elles ni avec d'autres notions couramment mobilisées telles que celle de métier en tension. Ces métiers et compétences émergents ou rares font aussi largement figure d'« objets non quantifiés » dans la mesure où les nomenclatures traditionnelles constituent des filets à maille trop large pour les appréhender, d'où le souci d'illustration par l'exemple qui imprègne le rapport.
- [5] Différents dans leur définition, les métiers et compétences rares et émergents le sont aussi dans les procédures permettant de les identifier et d'y répondre. Les besoins en compétences rares font très peu souvent l'objet d'une démarche nationale, à l'exception des métiers d'art ; ils émergent au plus près des réalités locales et, pour autant que les entreprises sachent les exprimer et que les acteurs de la formation – régions, pôle emploi et OPCA – sachent les prendre en compte, ils trouvent une réponse à ce niveau, que ce soit par le biais de la programmation régionale ou de dispositifs plus souples. Les besoins en compétences émergentes se caractérisent quant à eux, s'agissant de leur repérage, par un foisonnement des travaux et des instances de réflexion – observatoires de branche, France stratégie, Conseil national de l'industrie... - tant au niveau national que territorial, travaux qui ne donnent pas lieu à une capitalisation transversale ; à cette abondance correspond une diversité des initiatives nationales et locales, souvent sous forme d'appels à projet, visant à faire émerger des réponses innovantes, ces projets étant portés financièrement par des acteurs toujours différents (régions, Programme des investissements d'avenir, organismes de formation...).

- [6] Pour autant, malgré ces différences, la réponse à ces besoins se heurte aussi à des obstacles communs, que le besoin en compétences soit rare ou émergent : une information encore insuffisante sur l'offre de formation, malgré les progrès enregistrés grâce à la base des Carif-Oref, avec une visibilité à améliorer sur la complétude des sessions, les réunions d'information ou les tarifs ; un suivi inexistant de l'accord de réciprocité entre régions qui ne permet pas de garantir que les demandeurs d'emploi accèdent bien aux formations financées par des régions autres que leur région de résidence ; une prise en charge des frais annexes hétérogène et génératrice d'inégalités. Toutes ces imperfections peuvent conduire à voir disparaître ou à attendre en vain l'émergence d'une offre de formation pour laquelle existe un besoin réel bien que faible et/ ou territorialement diffus.
- [7] Dans ce cadre, les recommandations de la mission se scindent en deux catégories.
- [8] Tout d'abord, une série de recommandations vise à l'établissement d'une procédure intitulée « Compétences stratégiques » garantissant un recensement des besoins en compétences rares et émergentes afin d'apporter une réponse appropriée. La procédure proposée par la mission s'insère dans les dispositifs existants. Elle s'appuie sur deux éléments forts : d'une part la LNI qui, comme l'a montré la mission dans son premier rapport, constitue une base de données actualisées et représentatives des besoins exprimés par les entreprises, et d'autre part, le CNEFOP instrument de la gouvernance quadripartite des politiques d'emploi et de formation.
- [9] Un enrichissement des données collectées par le COPANEF et une meilleure capitalisation, sous l'égide du CNEFOP, des travaux de prospective développés au plan national devraient permettre un repérage plus fin des métiers émergents ou rares, et une amélioration des réponses de formation qui y sont apportées.
- [10] La mission souligne sur ce plan le rôle majeur des régions appelées au titre de leurs compétences réaffirmées en matière de formation professionnelle et de développement économique à mobiliser les outils à leurs dispositions (CPRDFOP, PRF,.....) et à construire les partenariats les plus appropriés, si nécessaire par une coordination interrégionale, et de façon subsidiaire au niveau national. Ces coordinations pourraient prendre des formes juridiques différentes, du groupement de commandes aux appels à projet gérés par le FPSPP selon le niveau de prise en charge préconisé. Une partie des financements qui existent déjà, au niveau du FPSPP, du ministère de l'industrie ou des régions, pourraient être orientés de façon plus claire et coordonnée vers ce type de projets.
- [11] Par ailleurs, une deuxième série de recommandations a pour objet d'améliorer la transparence et de favoriser la mobilité des stagiaires. La transparence doit en effet pouvoir être renforcée grâce à une information plus riche, tant sur le champ de l'offre recensée dans les bases ouvertes aux publics que dans le contenu de l'information délivrée, avec par exemple une information sur la disponibilité ou non de places dans les sessions. La question de la mobilité nécessite quant à elle de favoriser l'accès de stagiaires d'autres régions aux formations financées notamment par les commandes régionales, ce qui induit des évolutions techniques et de procédures, mais aussi de mieux accompagner financièrement cette mobilité, la problématique des différents régimes de prise en charge des frais annexes à la formation devant être clarifiée.

# Sommaire

SYNTHESE.....	3
RAPPORT.....	9
1 ERE PARTIE :METIERS EMERGENTS, METIERS RARES, FORMATIONS EMERGENTES, FORMATIONS RARES : DES NOTIONS A CLARIFIER, DES OUTILS DE REPERAGE A AMELIORER .....	11
<b>1 DES DEFINITIONS NON STABILISEES.....</b>	<b>11</b>
1.1 Qualification : Métiers émergents, métiers rares, des notions qui ne se recoupent que très partiellement.....	11
1.2 Les métiers d’art font l’objet d’une définition législative.....	13
1.3 Une approche statistique délicate.....	13
1.3.1 Les nomenclatures de métiers procèdent par regroupement ce qui ne permet pas d’appréhender les évolutions des métiers .....	14
1.3.2 L’approche par la formation et la certification est possible via plusieurs sources dont le recoupement est toutefois difficile.....	14
1.4 Des enjeux partiellement différents .....	15
<b>2 LES OUTILS AIDANT AU REPERAGE DES METIERS EMERGENTS OU RARES SONT MULTIPLES.....</b>	<b>16</b>
2.1 Au plan national, les travaux sont nombreux et de nature diverse.....	16
2.1.1 De nombreuses instances nationales étudient l’évolution des métiers, des emplois et des formations.....	16
2.1.2 Les Observatoires des métiers et des qualifications des branches professionnelles publient également de nombreux travaux.....	17
2.1.3 Les démarches contractuelles avec une branche dans le cadre des CEP.....	20
2.2 .....comme au plan territorial.....	21
2.2.1 Les Observatoires régionaux emploi-formation (OREF) s’orientent de plus en plus vers des travaux de prospective.....	22
2.2.2 Les travaux sectoriels sont nombreux et de qualité au niveau territorial et sont parfois réalisés en partenariat avec les pôles de compétitivité et les clusters.....	22
2.2.3 Des remontées des besoins à l’occasion de l’élaboration du CPRDFOP.....	24
2.2.4 Le repérage des métiers émergents ou rares et l’identification des besoins de formation prend également place dans les programmes régionaux de formation .....	26
2.2.5 Le Réseau emplois compétences est chargé de la capitalisation des travaux nationaux, territoriaux et sectoriels.....	28
2 EME PARTIE : SECURISER LA REPONSE AUX BESOINS DE FORMATION EMERGENTS OU RARES SUPPOSE D’AGIR SUR PLUSIEURS REGISTRES ET A PLUSIEURS NIVEAUX.....	30
<b>1 LA LISTE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES FORMATIONS ELIGIBLES AU CPF CONSTITUE UNE SOURCE D’INFORMATION OPPORTUNE POUR LE REPERAGE DES METIERS EMERGENTS OU RARES .....</b>	<b>30</b>
1.1 Cette liste comporte de nombreux atouts.....	30
1.2 Une consolidation des critères de repérage est toutefois nécessaire.....	32
1.2.1 Le besoin de stabiliser une définition des métiers émergents ou rares .....	32
1.2.2 L’exhaustivité et la qualité des remontées doivent être améliorées.....	33
<b>2 LA MISE EN PERSPECTIVE DES DONNEES ISSUES DE LA LNI EST INDISPENSABLE.....</b>	<b>33</b>

2.1	Il convient d'éclairer l'exploitation de la LNI au regard des travaux de prospective sur les métiers, les emplois et les qualifications.....	33
2.2	Le CNEFOP pourrait être le lieu d'une mise en commun de l'information sur les métiers émergents ou rares.....	34
<b>3</b>	<b>UNE PLUS GRANDE LISIBILITE DE L'OFFRE DE FORMATION SUR CES METIERS DOIT ETRE ASSUREE .....</b>	<b>35</b>
3.1	La base de données Offre info offre une vision large de l'offre de formation continue pour les demandeurs d'emploi.....	35
3.1.1	Offre info est une base de données de référence pour les prescripteurs.....	35
3.1.2	Des améliorations doivent y être apportées pour une visibilité de l'ensemble de l'offre de formation .....	37
3.1.3	Une exploitation des informations contenues dans les bases des CARIF sur l'offre de formation aiderait à identifier les besoins de formation des entreprises pour des métiers émergents ou rares.....	37
3.2	Une plus grande transparence sur les prix est nécessaire pour favoriser les outils de formation individuelle.....	37
<b>4</b>	<b>LA SATISFACTION DES BESOINS DE FORMATION AUX METIERS EMERGENTS OU RARES EST A TITRE PRINCIPAL DU RESSORT REGIONAL.....</b>	<b>39</b>
4.1	La formation initiale et les programmes régionaux de formation professionnelle continue prennent en charge les besoins structurels de formation.....	39
4.2	Les outils de formation-adaptation permettent de réagir rapidement à des besoins de compétences nouvelles ou rares.....	41
4.3	L'analyse des pratiques de diagnostic, de programmation et d'achat peuvent cependant amener à écarter la réponse à certains besoins.....	43
4.3.1	Les régions ne sont pas toujours conscientes de posséder sur leur territoire des formations rares au plan national.....	43
4.3.2	Un appui à la gestion des compétences par les entreprises et à l'ingénierie de formation et de certification sont indispensables en amont .....	43
4.3.3	La question des formations rares mais surtout émergentes va requérir une attention particulière dans le cadre de la mise en œuvre du CPF .....	44
<b>5</b>	<b>POUR CERTAINS METIERS LA CONSTRUCTION DE REPONSES FORMATION DANS UN CADRE SUPRA REGIONAL PEUT ETRE NECESSAIRE .....</b>	<b>45</b>
5.1	Le développement ou le maintien de l'offre de formation est soumis à des enjeux de volume de stagiaires, d'investissements et d'équipements .....	45
5.2	Une coordination inter régionale et nationale des programmations et des financements est nécessaire pour certaines formations afin de mutualiser les coûts .....	47
<b>6</b>	<b>L'ACCES A L'OFFRE DE FORMATIONS RARES DOIT ETRE FLUIDIFIE.....</b>	<b>49</b>
6.1	La loi consacre un principe général de réciprocité d'accueil des stagiaires de la formation professionnelle .....	49
6.2	La mise en œuvre de ce principe rencontre toutefois un certain nombre d'obstacles.....	50
<b>7</b>	<b>LES CONDITIONS DE FINANCEMENT DES FORMATIONS INDIVIDUELLES DOIVENT ETRE CLARIFIEES.....</b>	<b>52</b>
<b>8</b>	<b>DES AIDES AU TRANSPORT ET A L'HEBERGEMENT INSUFFISANTES ET INEGALITAIRES</b>	<b>54</b>
	CONCLUSION .....	59
	RECOMMANDATIONS DE LA MISSION.....	61
	LETTRE DE MISSION.....	65

---

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES.....	67
SIGLES UTILISES.....	71



## RAPPORT

- [12] Par lettre du 10 avril 2015, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a demandé au chef de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) de conduire une mission dans le champ de la formation continue des jeunes et des demandeurs d'emploi, visant à présenter :
- pour le 15 mai 2015, *«une première liste de qualifications émergentes ou rares, mais stratégiques, qui pourrait être présentée au CNEFOP pour que soient envisagées les voies et moyens de la mise en place de formations à brève échéance ;*
  - *pour fin juin 2015 un plan d'actions qui permette de mettre en place les procédures internes d'identification des besoins et de mise en œuvre juridique et financière partagées par tous les acteurs concernés afin de sécuriser la satisfaction de ces besoins rares ou émergents.»*
- [13] Le travail de la mission doit être réalisé aux termes de la lettre de commande du ministre dans le cadre de la commission qualité, développement des compétences et des qualifications du Conseil National de l'Emploi, de la Formation de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP).
- [14] La mission a été confiée à Adeline ROUZIER-DEROUBAIX et Christian VILLE membres de l'IGAS, avec l'appui d'Alazaïs RAYNAL stagiaire à l'IGAS.
- [15] Un premier rapport, remis le 22 mai 2015<sup>1</sup>, a dressé une liste de 99 métiers identifiés comme émergents ou rares, à partir des informations collectées par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), lors des travaux d'élaboration de la liste nationale interprofessionnelle (LNI) des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF).
- [16] Le présent rapport examine, conformément à la commande, les conditions de sécurisation de la méthodologie proposée dans le premier livrable.
- [17] Pour approfondir son analyse la mission s'est déplacée dans quatre régions (Pays de la Loire, Basse Normandie, Rhône Alpes et Provence Alpes Côte d'Azur) pour y rencontrer divers acteurs des politiques territoriales de l'emploi et de la formation (Région, Direccte, Missions locales, Pôle emploi, AFPA<sup>2</sup>, CARIF<sup>3</sup> OREF<sup>4</sup>, ...).
- [18] Ces déplacements complétés d'entretiens avec des représentants d'institutions et organismes nationaux, conduits pour l'élaboration du premier comme du deuxième livrables (CEREQ<sup>5</sup>, CNI<sup>6</sup>, CNS<sup>7</sup>, DARES<sup>8</sup>, France stratégie, ...) lui ont permis de relever que cette problématique est très présente dans les politiques territoriales. Comme le montre la première partie du présent rapport, de nombreuses initiatives nationales et locales sont prises, pour anticiper et répondre aux besoins de formation exprimés par les entreprises, qu'il s'agisse de métiers émergents ou rares.
- [19] Les investigations de la mission lui ont aussi permis de dégager les principaux leviers d'action, exposés en partie deux, qui favoriseraient un renforcement de l'identification des besoins, une meilleure qualité des réponses de formation qui y sont apportées, ainsi qu'une plus grande fluidité dans l'accès à ces formations.

---

<sup>1</sup> RM 2015-042R

<sup>2</sup> Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

<sup>3</sup> Centre d'animation ressources d'information sur la formation

<sup>4</sup> Observatoire régional emploi formation

<sup>5</sup> Centre d'études et de recherches sur l'emploi et les qualifications

<sup>6</sup> Conseil national de l'industrie

<sup>7</sup> Commission nationale des services

<sup>8</sup> Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques,

- [20] La mission a également identifié les moyens d'une prise en charge financière des réponses de formation qu'ils serait nécessaire de construire au plan central.
- [21] La commission qualité, développement des compétences et de la qualification du CNEFOP a été informée et consultée le 2 juin et le 7 juillet sur le résultat des travaux de la première phase et sur les premières conclusions de la seconde.

# 1 ÈRE PARTIE :METIERS EMERGENTS, METIERS RARES, FORMATIONS EMERGENTES, FORMATIONS RARES : DES NOTIONS A CLARIFIER, DES OUTILS DE REPERAGE A AMELIORER

## 1 DES DEFINITIONS NON STABILISEES

[22] Dans son premier livrable la mission s'est attachée, en partant des nomenclatures existantes (FAP et ROME)<sup>9</sup>, à identifier les métiers émergents ou rares inscrits dans ces nomenclatures, à repérer ceux n'y trouvant actuellement pas place, et éventuellement à pointer les compétences nouvelles (savoirs faire, savoirs être nouveaux exigés par des situations de travail nouvelles) pouvant impacter ces métiers.

[23] Elle n'a pas utilisé le terme de qualification<sup>10</sup>, ce terme lui paraissant trop polysémique pour être maniable avec facilité dans ce rapport.

### 1.1 Qualification : Métiers émergents, métiers rares, des notions qui ne se recoupent que très partiellement

[24] Il n'y a pas de définition commune et partagée de ce que sont des métiers et compétences émergents ou rares, ce qui n'aide pas à leur repérage.

[25] Comme la mission l'a indiqué dans le premier livrable, ces deux notions renvoient à des réalités différentes et n'ont pas la même interaction avec l'offre de formation.

- Les métiers émergents sont parfois aussi dits en développement ou encore d'avenir. Ils sont rarement nouveaux. Les études montrent en effet que l'on assiste plus à une

---

<sup>9</sup> ROME : Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME), dans sa version de juillet 1995, intègre une approche des compétences requises pour occuper les emplois. A son niveau le plus détaillé, cette nomenclature regroupe 466 «emplois-métiers», pour lesquels sont spécifiées les activités, leurs lieux d'exercice, les conditions de travail, les compétences requises ainsi que les conditions d'accès à l'emploi en termes de formation et d'expérience antérieure.

La nomenclature ROME est construite selon une architecture en arborescence :

- 14 grands domaines qui se substituent à 22 catégories professionnelles (CP),
- 111 domaines professionnels (au lieu de 61 dans l'ancienne version),
- 531 emplois/métiers (E/M) (466 emplois/métiers précédemment).

FAP : Les besoins d'analyse de l'emploi et du chômage par métier ont conduit à la création d'une nomenclature des métiers fondée sur la Famille Professionnelle FAP. Les FAP sont un rapprochement entre le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) de Pôle emploi et la nomenclature PCS des Professions et Catégories Socioprofessionnelles de l'INSEE. La FAP-1993 a été créée à la suite du changement du ROME en 1993, la FAP-2003 après la refonte de la PCS en 2003 et la FAP-2009 suite au changement du ROME intervenu en 2009.

La nomenclature FAP est construite sur 22 domaines professionnels décomposés en 87 familles professionnelles regroupées et 225 familles professionnelles détaillées.

<sup>10</sup> Le terme qualification recouvre au moins quatre significations différentes comme l'indique D.THERY - gestion des compétences et système de classification. Le monde 3 avril 1991 : la qualification acquise validée par un diplôme ; la qualification rémunérée où l'on passe progressivement de la classification de poste à une classification de la personne; la qualification requise dans une entreprise précise, le contenu cible de l'activité souhaitée et des exigences nécessaires ; la qualification exercée qui permet d'identifier la réalité de l'activité d'un salarié et des savoirs faire réellement mis en œuvre

transformation des métiers par l'adjonction de briques de compétences nouvelles qu'à l'apparition de nouveaux métiers <sup>11</sup>

- [26] Ainsi si les métiers de techniciens des eaux de l'habitat, de conducteurs de drones, d'installateurs de bornes pour voitures électriques.... par exemple, peuvent être qualifiés d'émergents au regard des besoins nouveaux auxquels ils répondent, ou par l'importance des techniques et compétences nouvelles qu'ils mettent en œuvre, la plupart des métiers désignés sous cette terminologie se caractérisent par l'adjonction de compétences additionnelles à celles constituant leur cœur du métier. La filière des énergies marines renouvelables (EMR) par exemple, montre que, sans pouvoir être qualifiés de nouveaux, nombre de métiers de cette filière *«seront dérivés de métiers existants mais connaîtront des évolutions significatives portant sur des besoins en compétences additionnelles directement liées au contexte maritime. C'est notamment le cas des métiers d'ingénieur (notamment en génie industriel) mais aussi de responsable de la logistique qui intègrent des compétences pointues relevant des domaines QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement).....<sup>12</sup>»*.
- [27] Les transformations qui affectent certains métiers présentent l'intérêt dans certains cas de renouveler leur image, notamment s'agissant de métiers industriels qui investissent de nouveaux secteurs professionnels. C'est notamment le cas dans le domaine de l'environnement, de l'aéronautique, ... dont l'image positive parmi les jeunes revalorise des métiers (soudeur, réglleur, chaudronnier...) qui souffrent d'un défaut d'attractivité dans les secteurs plus traditionnels de la métallurgie.
- [28] L'adaptation de l'offre de formation initiale aux métiers émergents se fait en règle générale sur des temps assez longs notamment lorsque les mutations constatées conduisent à l'élaboration d'une nouvelle certification ou à la modification de la certification attachée au métier qui évolue<sup>13</sup>.
- [29] L'offre de formation continue est en règle générale plus réactive, notamment du fait qu'elle peut adapter plus facilement les durées de formation (notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience –VAE) et les modes de certification.
- Les métiers ou compétences qualifiés de rares (parfois aussi de critiques ou de niches) correspondent à des emplois ou activités faiblement représentés, souvent spécifiques à un secteur d'activité ou inégalement répartis sur le territoire, utilisant des techniques, ou des matériels relativement rares.
- Entrent dans cette catégorie les métiers d'art qui font l'objet d'un cadre juridique particulier (voir infra), mais également un certain nombre d'autres métiers qui ne ressortent pas du domaine artistique. Ex : scaphandrier, gouvernant, chaudronnier plastique, agent de contrôle non destructif...
- [30] La notion de métiers rares se confond parfois aussi avec la notion de métier en tension. Un métier peut, en effet, être ressenti comme localement rare parce qu'il connaît localement des difficultés de recrutement, alors même qu'ailleurs sur le territoire il n'entrerait pas dans cette catégorie.
- [31] En règle générale, et en toute logique, l'offre de formation professionnelle initiale et continue pour ces métiers est rare, puisque les débouchés sont restreints. Son périmètre de recrutement dépasse souvent le niveau régional pour s'étendre au niveau interrégional ou national.

<sup>11</sup> Cf. rapport du Conseil d'orientation de l'emploi « emploi durablement vacants et difficultés de recrutement » octobre 2013, audition de Pierre GREFFET sur les métiers de la croissance verte ; rapport du CNEFOP sur la transition écologique- février 2015

<sup>12</sup> Bref CEREQ n°336 juin 2015 : « Quand l'éolien prend la mer : un vent nouveau sur les métiers existants » G. PODEVIN

<sup>13</sup> La durée de la procédure de modification d'une certification est évaluée à 18 mois.

- [32] Cependant une formation rare ne correspond pas forcément à un métier rare : le coût de mise en œuvre d'une formation du fait des équipements et moyens mobilisés peut conduire du point de vue économique à concentrer l'offre de formation sur quelques « plateaux techniques » : par exemple conducteurs de transport en commun ; conducteur de transport routier, cuisiniers, serveurs, électroniciens....<sup>14</sup>
- [33] De même, à de faibles flux de formation pour un métier ne correspond pas forcément une formation rare. Il peut manifester un déficit d'attractivité du métier alors même que l'offre de formation peut être pour ce métier importante. C'est le cas par exemple du métier de chaudronnier qui ressort des analyses de la DARES comme en tension, et pour lequel il existe 104 organismes de formation continue délivrant cette formation<sup>15</sup> et 322 actions de formation initiale<sup>16</sup> réparties sur le territoire national.
- [34] Les notions de métiers émergents ou de métiers rares ne se recoupent que partiellement : un métier nouveau ou des compétences nouvelles ne sont pas forcément rares : téléopérateur, est un métier nouveau en ce sens qu'il est apparu dans une période récente, mais pas rare dans la mesure où il représente un effectif important.
- [35] De même des compétences de conduite de projet ou relations clientèles qui ne sont pas en soi rares, mais associées à des métiers qui auparavant n'y faisaient pas appel, peuvent devenir nouvelles.
- [36] A l'inverse, un métier ou des compétences rares peuvent être nouveaux mais la plupart du temps ne le sont pas : « data scientist », technicien de maintenance éolienne sont des métiers rares et nouveaux; luthier, charpentier de marine sont des métiers rares mais anciens, et qui peuvent faire appel à des techniques nouvelles.

## 1.2 Les métiers d'art font l'objet d'une définition législative

- [37] Un certain nombre de métiers rares ressortent de la catégorie des métiers d'art. L'article 22 de la loi du 18 juin 2014 relative à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises indique que relèvent des métiers d'art les personnes exerçant, à titre principal ou secondaire, une activité indépendante de production, de création, de transformation, ou de reconstitution, de réparation, et de restauration du patrimoine, caractérisée par la maîtrise des gestes et de techniques, en vue du travail de la matière et nécessitant un apport artistique.
- [38] La liste des métiers d'art est fixée par arrêté conjoint des ministères chargés de l'artisanat et de la culture. L'arrêté du 12 décembre 2003, dernier arrêté en vigueur, comporte 217 métiers concernant 19 secteurs professionnels (voir annexe 2)

## 1.3 Une approche statistique délicate

- [39] Une approche statistique de ce que représentent en termes d'effectifs les métiers émergents ou rares est difficile. De plus pour les métiers émergents l'exercice est de fait encore plus délicat puisque leur inscription dans une nomenclature statistique nécessite un minimum de durée d'existence.

---

<sup>14</sup> Voir tableau 3 p. 42

<sup>15</sup> Source Offre info

<sup>16</sup> Source ONISEP

### 1.3.1 Les nomenclatures de métiers procèdent par regroupement ce qui ne permet pas d'appréhender les évolutions des métiers

- [40] Les nomenclatures FAP et ROME utilisées pour classer les métiers et approcher leur réalité sur le marché du travail se fondent sur des regroupements. La FAP S2Z par exemple « Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie-restauration » inclut un grand nombre de métiers. Il est impossible d'y repérer en termes statistiques des métiers présentés comme rares : concierges, gouvernants, ...par exemple.
- [41] De même ces nomenclatures ne sont pas adaptées à certains métiers qui sont à cheval sur plusieurs domaines. C'est par exemple le cas des infographistes ou du métier naissant de « webdesigner » : que l'on trouve dans la FAP M (informatique et télécommunications), dans la FAP U (communication, information et spectacle) mais aussi dans la FAP F (Matériaux souples, bois, industries graphiques). Le métier « infographiste » en lui-même n'existe pas dans la nomenclature FAP comme dans la nomenclature ROME.
- [42] Ces nomenclatures présentent également des difficultés pour appréhender la réalité des métiers des services. C'est pourquoi un des premiers objectifs de travail de la section thématique « emploi, employabilité, attractivité des métiers » de la commission nationale des services (CNS) est de chercher à améliorer la définition des métiers des services, en coordination avec des responsables du ROME de Pôle Emploi.
- [43] Ces difficultés sont particulièrement présentes lorsqu'il s'agit de détecter des transformations de métiers ou la rareté de certains d'entre eux. Celles-ci affectent rarement la totalité de la famille professionnelle à laquelle il appartient.
- [44] Les travaux de la DARES « Les portraits statistiques des métiers »<sup>17</sup> illustrent cette limite des données statistiques disponibles. Ce document offre un panorama de 85 familles professionnelles de métiers (FAP 2009), au travers d'indicateurs, cartes et graphiques, permettant de décrire la dynamique de l'emploi, les caractéristiques des personnes en emploi, la qualité de l'emploi, les caractéristiques des employeurs, la mobilité, et les caractéristiques du marché du travail de chacune de ces FAP. Pour chaque FAP, une carte présente son poids dans l'emploi régional, et permet donc de mesurer la rareté relative de chacune d'elles dans l'emploi de la région. L'exercice est intéressant mais la maille utilisée ne permet pas de repérer les éventuelles tendances contraires à l'intérieur d'une FAP, en termes d'évolution des effectifs, ou de positionnement sur le marché du travail. Ainsi les métiers rares de « cordiste » ou d'« antenniste », n'apparaissent pas en tant que tel mais sont compris dans des FAP plus larges.

### 1.3.2 L'approche par la formation et la certification est possible via plusieurs sources dont le recouplement est toutefois difficile.

- [45] La base **Reflét** du Céreq répertorie les flux de personnes présentées et admises à un diplôme de l'enseignement technique et professionnel délivré par les ministères de l'Education nationale, de l'Agriculture et de la pêche, et les directions générales de la cohésion sociale et de la santé.
- [46] Cette base recense les flux de formation de formation initiale, formation continue et VAE, et les certifications délivrées sur un grand nombre de métiers. Elle n'est toutefois pas complète puisqu'elle ne couvre pas l'ensemble des ministères certificateurs<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> DARES : Portraits statistiques des métiers 1982-2011 Avril 2013. Une nouvelle édition devrait intervenir en 2015

<sup>18</sup> Il y manque : les flux de certification sur les titres et diplômes des ministères en charge de l'emploi, des sports, de la jeunesse, de la culture, de l'enseignement supérieur, de l'écologie et du développement durable, de la défense.

- [47] De même, aucune base actualisée n'existe pour les certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés alors même que cette certification est souvent le signe de l'évolution d'un métier<sup>19</sup>. Ainsi, certains des métiers rares ou émergents mis à jour lors de la première phase de la mission n'ont pour certification qu'un ou des CQP dans la LNI : c'est le cas des opérateurs en stabulation dans l'agro-alimentaire (CQP Opérateur en stabulation) et des compagnons pierre sèche dans le BTP (CQP compagnon professionnel en pierre sèche, CQP pilotage de procédé de fabrication formes sèches, CQP ouvrier en pierre sèche).
- [48] La base Offre info du réseau des CARIF-OREF<sup>20</sup> permet de repérer le nombre de formations délivrées pour un métier. Elle répertorie à fin juin 2015 184 480 actions de formation et 26 682 organismes de formation. Il s'agit des actions de formation conventionnées sur fonds publics (100% des actions collectives donnant lieu à marché publics des régions, de Pôle emploi et de l'Agefiph). Est également recensée une part importante (environ 60%) de l'offre dite privée de formation conventionnée notamment par les OPCA. Cette base peut constituer un outil pertinent pour le repérage des formations aux métiers émergents ou rares comme l'a montré la mission dans son premier rapport et comme elle l'expose infra.
- [49] La base de données du répertoire national des certifications professionnelles qui recense près de 8000 titres, diplômes<sup>21</sup> et autres certifications professionnelles, permet de rattacher une certification à des métiers du ROME et inversement des métiers du ROME aux certifications visant ce métier, mais ne permet pas de repérer les flux sur ces certifications.
- [50] Pour les métiers d'art leur liste est limitative et fixée par arrêté comme indiqué ci-dessus. Elle permet donc d'identifier clairement les métiers mais pas les effectifs qu'ils représentent<sup>22</sup>. Le site internet de l'institut national des métiers d'art<sup>23</sup> recense plus de 1000 établissements ou organismes de formation initiale et continue formant à ces métiers.
- [51] Ce bref tour d'horizon des principales bases de données existantes relatives aux métiers montre qu'il n'est pas aisé d'identifier statistiquement les métiers émergents ou rares, ni en termes de personnes occupant ces métiers, ni en termes de flux de formation sur ces métiers.

## 1.4 Des enjeux partiellement différents

- [52] Répondre par la formation à des besoins de main d'œuvre concernant des métiers émergents ou rares impose de mobiliser un certain nombre de leviers qui ne diffèrent pas de ceux utilisés pour la formation aux métiers « traditionnels » (i.e. non émergents ou non rares) : le diagnostic des besoins, l'identification des formations susceptibles d'y répondre, l'arbitrage entre les différentes voies possibles (formation initiale, formation continue, alternance), l'organisation de l'offre de formation correspondante sur les territoires ou au plan national.
- [53] S'agissant des métiers et compétences émergentes les enjeux semblent plus porter sur des enjeux de diagnostic (repérer les métiers nouveaux ou en transformation), d'orientation de l'offre de formation (trouver des formateurs, équiper et financer des plateaux techniques) et de certifications (déterminer la nature et niveaux de certification).

---

<sup>19</sup> Voir infra

<sup>20</sup> Voir infra

<sup>21</sup> Sont enregistrés de droit dans le RNCP les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat qui ont été créés après avis d'instances consultatives auxquelles les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont parties. Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle peuvent être enregistrés, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle. Près de 11 000 certifications sont inscrites au RNCP en juin 2015

<sup>22</sup> La DGCIS estimait cet effectif à un peu moins de 60 000 personnes en 2009

<sup>23</sup> <http://www.institut-metiersdart.org>

- [54] Les métiers et compétences rares sont, quant à eux, rarement nouveaux. Ils sont donc en principe repérés, et disposent de référentiels de formation stabilisés. L'enjeu se situe alors plus sur le champ de l'organisation de l'offre de formation pour former à ces métiers (quelle voie de formation mobiliser ? Quelle visibilité et accessibilité pour ces formations ?...)

## 2 LES OUTILS AIDANT AU REPERAGE DES METIERS EMERGENTS OU RARES SONT MULTIPLES

### 2.1 Au plan national, les travaux sont nombreux et de nature diverse

#### 2.1.1 De nombreuses instances nationales étudient l'évolution des métiers, des emplois et des formations

- [55] Ces travaux visent à évaluer l'impact des grandes mutations économiques, sociales démographiques et culturelles, sur l'évolution des métiers, des emplois, des qualifications, et leurs impacts en termes de formation. L'émergence de métiers nouveaux, de compétences nouvelles peut ainsi être identifiée de manière plus ou moins précise.

- [56] Parmi les travaux les plus récents peuvent être cités les travaux :

- du Grenelle de l'environnement<sup>24</sup>, qui a animé une réflexion d'ensemble sur notamment les conséquences de la prise en compte de la transition écologique sur les différents secteurs de l'économie;
- du Conseil national de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP), qui a publié un rapport sur la transformation des métiers affectés par la transition écologique et l'impact sous jacent sur la formation<sup>25</sup> ;
- du Conseil national de l'industrie : qui a constitué un groupe de travail thématique « emploi et compétences » transversal à ses 14 comités stratégiques de filières<sup>26</sup>. Ce groupe de travail a pointé un certain nombre de pistes dans le domaine de la formation initiale visant à améliorer l'orientation de l'offre de formation au regard du besoin des entreprises, accompagner les filières pour mieux structurer leur recensement des besoins et encourager le regroupement de l'offre de formation (campus des métiers et des qualifications). Ces travaux devraient prochainement s'élargir à la formation continue ;
- de la Commission nationale des services qui a créé une section thématique « Emploi, employabilité et attractivité des métiers » en charge de la prospective des métiers. Après s'être attelée à la définition des métiers des services, cette section envisage de lancer des travaux de prospective des compétences pour mesurer l'impact sur les métiers et les compétences du phénomène d'automatisation des tâches à l'œuvre dans le champ des services.
- de France Stratégie et de la DARES dont le rapport « Les métiers en 2022 »<sup>27</sup> combine une approche quantitative de l'évolution du nombre d'emploi par Famille professionnelle de métiers à une approche plus qualitative de l'évolution des principaux secteurs d'activité auxquels ils appartiennent, en fonction de scénarios macro économiques ;

<sup>24</sup> <http://www.developpement-durable.gouv.fr> - Zoom métiers dans l'économie verte

<sup>25</sup> CNEFOP, Propositions de priorités nationales de formation liées à la transition écologique et recommandations pour les futures CPRDFOP, février 2015.

<sup>26</sup> Aéronautique, Alimentaire, Automobile, Biens de consommation, Bois, Chimie et Matériaux, Éco-industries, Ferroviaire, Industries extractives et de première transformation, Industries et Technologies de santé, Mode et Luxe, Naval, Nucléaire, Numérique

<sup>27</sup> France Stratégie DARES juin 2015

- de l'APEC<sup>28</sup> sur les métiers émergents chez les cadres sous forme de fiches métiers pour lesquelles est répertoriée l'ensemble de l'offre de formation (mais souvent seulement initiale) existante.

## 2.1.2 Les Observatoires des métiers et des qualifications des branches professionnelles publient également de nombreux travaux

- [57] A ces travaux de prospective générale s'ajoutent les travaux sur des secteurs ou des branches professionnelles, conduits par les Observatoires des métiers des branches ou sur l'initiative de syndicats ou groupements professionnels.

### **Les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications de branche**

Dans la suite des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 5 décembre 2003<sup>29</sup> et du 5 octobre 2009<sup>30</sup>, l'ANI du 14 décembre 2013<sup>31</sup> réaffirme le rôle clé des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences (OPMQC) de branches. Ils constituent, sous le pilotage des Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE), aux termes de l'article 11 de cet accord : « *un outil technique paritaire d'information, de connaissance et d'analyse permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelles.* »

Les OPMQC ont pour missions :

- « *de dresser un portrait statistique et qualitatif de la ou des branches professionnelles qu'elles couvrent : effectifs par secteur, par métier, répartition géographique, cartographie des métiers par domaine et fiches métiers ;*
- *sur la base de l'analyse des activités et compétences existantes dans les entreprises de la branche, mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif de celles requises pour l'exercice des métiers de la branche ;*
- *d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi de la branche ;*
- *d'identifier les métiers et compétences clés nécessaires au développement des entreprises de la branche et les métiers à forte évolution potentielle, notamment en raison de l'évolution des technologies, des process de fabrication ou production ou de l'organisation du travail »*
- *de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaires à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de branche, si possible régionalisée, en fonction de l'implantation des entreprises ;*
- *de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle et d'ingénierie de formation et de certification, notamment pour les certificats de qualification professionnelles et certificats de qualification professionnelles interbranches.*

*Le résultat des travaux des OPMQC est transmis au comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE) qui les transmettra aux comités paritaires régionaux pour la formation professionnelle et l'emploi (CPRFPE) et automatiquement mis à disposition :*

- *des instances consultatives définissant les certifications et les modalités d'accès ;*
- *des CARIF-OREF qui contribuent à en faire une déclinaison régionale en lien avec le CPRFPE, voire les commissions de branches paritaires régionales quand elles existent. »*

En 2011 on dénombrait 126 OPMQ<sup>32</sup> couvrant une ou plusieurs branches.<sup>33</sup>

<sup>28</sup> Les métiers en émergence. Hors série Les référentiels des métiers des cadres.

<sup>29</sup> relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle

<sup>30</sup> relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie

<sup>31</sup> relatif à la formation professionnelle

<sup>32</sup> Bref Cereq n°327

<sup>33</sup> Leur périmètre peut varier d'une dizaine d'entreprises à près de 450 000 selon les branches. La plupart n'ont pas d'identité juridique et sont intégrés au sein d'un OPCA ou d'une organisation patronale

- [58] Lorsque les observatoires disposent des ressources pour conduire ou piloter des travaux prospectifs<sup>34</sup>, ces travaux constituent des sources d'information très instructives quant à l'évolution des métiers, des compétences nécessaires pour les exercer, identifier les métiers stratégiques voire rares à préserver.
- [59] L'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament rattaché au LEEM<sup>35</sup> (branche des entreprises du médicament) a par exemple publié en juin 2011 une étude listant les nouveaux métiers qui permettront de faire face aux principaux enjeux de développement de la branche.
- [60] Les travaux des observatoires sont toutefois très inégaux et empruntent des méthodologies différentes qu'il serait utile d'harmoniser pour favoriser leur capitalisation. L'enquête réalisée par le Céreq<sup>36</sup> montre « *qu'il existe une très grande dispersion des situations entre observatoires. Leurs périmètres peuvent varier, selon les dires des responsables, d'une dizaine d'entreprises à près de 450 000 selon les branches, et de moins de mille emplois à un million et demi* ». Cette enquête met également en évidence des moyens et des modes de fonctionnement différents. Elle relevait « *une forte demande de synergie entre observatoires, qui répond tant au sentiment récurrent d'un certain isolement qu'à la nécessité de mutualiser les résultats, les outils et les méthodes.* »
- [61] Le Comité des observatoires et des certifications (COC) relevant du COPANEF a engagé une démarche permettant d'organiser les observatoires sur la base d'un socle commun de fonctionnement (site internet, définition d'une présentation de base, diffusion des études...). Ce travail mériterait d'être poursuivi par les partenaires sociaux au sein de cette instance afin d'unifier les méthodologies de travail des observatoires et de renforcer la qualité et le suivi des informations remontant des branches.
- [62] Outre la capitalisation des travaux, l'harmonisation des méthodologies permettrait la définition de langages communs, l'édition d'axes transversaux d'observation, notamment relatifs aux métiers émergents ou rares.
- Recommandation n°1 : Inciter les partenaires sociaux à poursuivre au sein du Comité des observatoires et de la certification (COC) du Copanef, leur travail d'harmonisation des méthodologies d'observation, d'études, d'analyse et de fonctionnement des observatoires de branche.**
- [63] Ces différents travaux de prospective globale sont complétés par un certain nombre d'études sectorielles ressortissant d'initiatives propres d'organismes professionnels.
- [64] Ainsi le Fafiec<sup>37</sup>, OPCA du secteur du numérique, a commandé une étude prospective publiée en 2013 sur les métiers du numérique et des besoins en nouvelles compétences qui y sont attachées. Ces travaux font le lien avec l'offre de formation existante et proposent des pistes pour l'adapter.

---

<sup>34</sup> Leurs moyens sont assez faibles : la moitié des observatoires fonctionne avec un demi-ETP au plus.

<sup>35</sup> Les entreprises du médicament

<sup>36</sup> Bref CERREQ n° 297-2 mars 2012 3 « les observatoires des métiers et des qualifications : des outils pour agir ».

<sup>37</sup> FAFIEC : Fonds d'assurance formation de l'informatique, de l'informatique, de l'ingénierie, du conseil, des études, des foires, salons, congrès et traductions, Bureaux d'Études Techniques, Cabinets d'Ingénieurs-Conseils et Sociétés de Conseils

### Les métiers émergents du numérique<sup>38</sup>

Cette étude identifie notamment les évolutions en cours dans le domaine de l'informatique et les nouveaux métiers ou nouvelles compétences associés :

- la montée en puissance des systèmes ouverts génère la création de postes de spécialistes cyber sécurité, architectes cloud, spécialistes migration cloud, concepteur/développeur mobiles...
- l'émergence du big data est à l'origine des métiers de data miner, data scientist, data analyst, responsable Data center...
- la poursuite du déploiement du web dans toutes les couches de la société permet le développement des métiers de community managers, web designers, chefs de projet Web, consultants référencement...
- le développement de l'informatique embarquée et de l'interface homme/machine est à l'origine de la recherche d'informaticiens/ergonomes, de programmeurs/intégrateurs, de spécialistes réalité virtuelle...

Le rapport dresse également un bilan de l'offre de formation. Pour certains de ces emplois nouveaux, elle n'est pas jugée tout à fait satisfaisante. C'est le cas des métiers numériques dits « mous » (métier alliant compétence informatique et une autre, comme les community managers par exemple), pour qui les formations sont cependant prises en charge par des structures d'enseignement moins techniques comme les écoles de commerce et de communication. Pour d'autres métiers (spécialiste cyber-sécurité, consultant référencement), l'offre de formation est actuellement trop diffuse ou en cours de structuration, ne disposant que trop rarement de programmes dédiés.

L'offre de formation reste aujourd'hui fortement segmentée entre des formations initiales de haut niveau souvent généralistes et les formations continues orientées applications opérationnelles. Il y a donc nécessité de combler le maillon manquant : des formations continues de haut niveau permettant aux salariés de faire évoluer leurs compétences tout au long de leur carrière professionnelle et aux entreprises de disposer de compétences actualisées.

### Comparaison internationale : le BIBB en Allemagne

Il serait bien entendu intéressant d'étudier les différents systèmes existant en Europe pour identifier et répondre aux besoins rares et émergents. Nul doute que l'organisation doit y être différente. Faute de temps la mission n'a pas pu réaliser de comparaison internationale. Elle s'est tout de même penché sur le BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung : Institut Fédéral pour la Formation et l'Enseignement) en Allemagne, pays où la formation professionnelle et l'apprentissage occupent une place très importante. Il s'agit d'une structure fédérale avec une vocation de recherche et de conseil dans la formation professionnelle mais dont les travaux semblent également avoir une certaine portée opérationnelle.

Ses missions sont vastes, puisqu'outre l'objectif de préparer les perfectionnements de la formation professionnelle sous l'angle des nouvelles exigences (qui implique de prendre en compte les nouveaux besoins en compétences et métier), le BIBB a pour vocation d'explorer les bases de la formation professionnelle, d'observer ses développements à l'échelle nationale, européenne et internationale, d'établir les exigences posées aux objectifs et contenus de la formation professionnelle ainsi que de promouvoir les instruments et procédés de transmission et de transfert des connaissances et des technologies. Le BIBB s'adresse ainsi à la fois aux planificateurs de la formation professionnelle (ministère de l'Etat et des Länders, organisations du patronat et des salariés, chambres professionnelles, fédérations professionnelles), aux personnel de terrain de la formation professionnelle et au public spécialisé scientifique.

<sup>38</sup> CEP sur les besoins en recrutement et en compétences dans la filière numérique Août 2013

Ainsi le BIBB réalise par exemple des projections d'emploi (projet QuBe : Qualifikation und Beruf), de manière sans doute plus poussée que France Stratégie mais est également à l'origine de six projets pilotes (notamment dans le métal électrique, le BTP, la chimie/nutrition, sur la thématique « formation professionnelle pour le développement durable » ayant pour but de délivrer une analyse des exigences de qualifications et de proposer des programmes et des modules d'apprentissage visant à former aux compétences vertes).

Il assure ainsi certaines des fonctions des organismes évoqués dans la partie (France Stratégie, Céreq...) mais avec un aspect beaucoup plus concret, puisqu'en fine des programmes d'apprentissage sont proposés. Il est en outre intéressant d'observer, que même dans un pays fédéral comme l'Allemagne, il existe une structure nationale pour traiter de ces questions.

Sources : <http://www.bibb.de/>

### 2.1.3 Les démarches contractuelles avec une branche dans le cadre des CEP

[65] Les Contrats d'Etudes Prospectives (CEP) sont des outils développés par l'Etat (DGEFP) dans un cadre contractuel avec une branche professionnelle. Une vingtaine de CEP ont été développés au plan national<sup>39</sup> au cours des dernières années. Ils permettent d'identifier et d'anticiper les enjeux d'emploi et de formation liés aux mutations économiques affectant la branche. Les CEP offrent un cadre propice pour mesurer l'impact des mutations prévisibles sur les métiers, en identifier les principales caractéristiques, envisager l'éventuelle transformation de certains métiers ou l'apparition de nouveaux, ou encore repérer les métiers stratégiques de la branche. Ils comportent également une analyse quantitative et qualitative de l'offre de formation qui permet de positionner celle-ci au regard des principales évolutions de la branche.

[66] Lorsque le périmètre de l'étude prospective ne justifie pas l'engagement de la démarche CEP, il peut être recouru à une procédure plus légère : l'appui technique (AT) de cadrage ou de diagnostic<sup>40</sup>.

#### L'exemple de l'appui technique prospectif fibre optique<sup>41</sup>

Engagée fin 2012, cette démarche avait pour objectif :

- d'éclairer l'Etat et les professionnels de la filière sur les besoins en main d'œuvre dans le cadre du déploiement de la fibre optique jusqu'à l'abonné, ainsi que sur la nature et l'ampleur de l'adaptation nécessaire de l'appareil de formation,
- de disposer d'un outil de dialogue entre l'ensemble des parties prenantes de ce grand chantier : les acteurs impliqués dans le déploiement de la fibre optique, les acteurs de l'emploi, de l'intégration et de la formation, les jeunes et les demandeurs d'emploi,
- d'élaborer un plan d'actions pour permettre aux professionnels de la filière de répondre aux enjeux du déploiement de la fibre optique qui auront été identifiés (besoins en recrutement, information et professionnalisation des acteurs...) et territorialisés.

Après une analyse des métiers de la branche et de l'offre de formation présente sur le territoire national, les investigations conduites ont débouché sur un plan d'action en 3 axes et 9 actions

Volet 1 : amplifier le processus actuel de mobilisation des installateurs

Action 1.1 Promouvoir les indicateurs existants auprès de la profession des installateurs afin de convaincre de la montée en charge du chantier de la fibre et permettre aux installateurs de s'organiser avec anticipation

Action 1.2 Poursuivre les actions de communication déjà entreprises pour convaincre plus largement

<sup>39</sup> Les CEP peuvent avoir un périmètre national, régional, ou infra régional. Il n'existe actuellement pas de recensement des CEP régionaux et infra régionaux.

<sup>40</sup> Cet appui technique peut ainsi être utilisé pour aider à définir les enjeux qui justifient le recours à des travaux prospectifs, les axes d'étude à conduire et le cahier des charges d'un possible CEP.

<sup>41</sup> Les besoins en formations, emplois et compétences liés au déploiement de la fibre optique Décembre 2013

Action 1.3 Promouvoir les actions d'Objectif fibre dans les domaines des bonnes pratiques professionnelles, de la formation et de la normalisation

Volet 2 : aider les entreprises à doter les postes d'installateurs de fibre optique jusqu'à l'abonné (FttH)

Action 2.1 Engager une campagne d'attractivité des métiers liés au déploiement de la fibre optique dans le bâti

Action 2.2 Mobiliser le service public de l'emploi pour favoriser l'orientation des demandeurs d'emploi vers ces nouveaux métiers

Action 2.3 Concevoir et mettre à disposition des TPE/PME une panoplie d'outils RH pour les aider à doter ces nouveaux postes

Volet 3 : poursuivre le travail de structuration d'une offre globale de formation nécessaire à l'accompagnement des entreprises

Action 3.1 Construire des parcours de formation adaptés aux différents profils susceptibles d'être mobilisés sur ce chantier Action

3.2 Susciter une offre de formation adaptée à la filière

Action 3.3 Informer les installateurs de cette offre et les convaincre de l'intérêt d'y recourir

[67] Les CEP nationaux ont vocation à guider l'action des OPCA de branche et plus largement celle des acteurs territoriaux de la formation professionnelle et de l'emploi : conseils régionaux, Etat, partenaires sociaux. Ils se déclinent ou nourrissent parfois des outils contractuels au plan régional (COEF)<sup>42</sup>.

[68] Selon les informations recueillies par la mission, il ne semble pas que le pilotage des CEP associe systématiquement les services de la Direction générale des entreprises. Une telle association permettrait notamment de faire le lien avec les travaux du Conseil national de l'industrie (CNI) et de la Commission nationale des services (CNS). De même il serait utile qu'une capitalisation transversale de la mise en œuvre des CEP nationaux et territoriaux et de leurs résultats puisse être effectuée pour une diffusion aux différentes instances, de concertation, de pilotage ou d'études sur les politiques d'emploi et de formation (CNEFOP, COPANEF, CNI, CEREQ, réseau REC.....).

**Recommandation n°2 :** Associer plus systématiquement les services de la Direction générale des entreprises et ceux de France stratégie, au pilotage des CEP et appuis techniques prospectifs.

**Recommandation n°3 :** Réaliser une capitalisation transversale du suivi des CEP et appuis techniques prospectifs.

## 2.2 .....comme au plan territorial

[69] Le rapport du commissariat général à la stratégie et à la prospective (CGSP) et CEREQ<sup>43</sup> a montré l'abondance des démarches de prospective emploi formation engagées au plan territorial. Souvent attachés à l'élaboration des Contrats de plan régionaux de développement des formations et d'orientation professionnelles (CPRDFOP), ces travaux ont de nombreux avantages car ainsi que le soulignent les auteurs du rapport : « un tel exercice facilite le partenariat en région, dans la mesure où il nécessite des regards croisés sur la démographie, l'appareil productif, l'emploi et l'offre de formation et où il impulse des confrontations entre experts, statisticiens, opérationnels et décideurs.

[70] Les travaux au niveau régional sont porteurs d'une réelle plus-value pour les acteurs et les décideurs. C'est un niveau pertinent de collaboration et de concertation entre les acteurs, de mobilisation des entreprises et de mise en œuvre des plans d'actions. »

<sup>42</sup> Voir infra

<sup>43</sup> « Prospective des métiers et des qualifications : quelle démarche suivre à l'échelon régional » Avril 2014

- [71] La mission a pu constater lors de ses déplacements que ces travaux sont d'autant plus pertinents qu'ils s'intègrent à une dynamique d'acteurs et qu'ils peuvent s'appuyer sur des structures pérennes (groupements professionnels, OREF, Maisons de l'emploi, pôles de compétitivité, ...) ayant les capacités d'engager une réflexion continue soit au niveau local soit dans des secteurs spécialisés, au-delà du seul exercice périodique d'élaboration du CPRDFOP.

### 2.2.1 Les Observatoires régionaux emploi-formation (OREF) s'orientent de plus en plus vers des travaux de prospective

- [72] Comme le soulignent les auteurs du rapport cité ci-dessus, dans la suite du rapport IGAS sur le rôle et le fonctionnement des OREF et des CARIF<sup>44</sup> (Centres d'animation ressources d'information sur la formation), la mission d'observation des OREF s'est progressivement élargie à la prospective en passant de l'observation et l'analyse de la relation formation-emploi, à l'anticipation des mutations économiques puis à la prospective.

- [73] Ils notent ainsi que *« les Oref n'ont pas tous une longue expérience des démarches prospectives et les situations régionales sont inégales, cependant les demandes et l'orientation vers ce type de travaux ont tendance à se généraliser. Le caractère partenarial de la gouvernance des Oref est un atout pour la réalisation de ces exercices qui nécessitent la collaboration des multiples parties prenantes au niveau régional. La préparation des CPRDFP a été une opportunité pour les acteurs régionaux, et plus particulièrement les OREF, de construire des diagnostics partagés, de capitaliser les travaux des différentes institutions au plan régional et d'articuler les dimensions branches/territoires. »*.

- [74] La mission a pu relever dans ses déplacements l'intérêt des travaux développés par les OREF dans les régions visitées :

- La publication « Portraits de métiers »<sup>45</sup> du CARIF-OREF de Basse Normandie (ERREFOM<sup>46</sup>) dresse le portrait statistique de 31 domaines professionnels. Chacun d'eux fait l'objet d'une fiche synthétique permettant de visualiser, en trois pages et sous forme de commentaires et tableaux chiffrés, les principales caractéristiques des professionnels selon le métier exercé : localisation des emplois, secteurs d'activité, part des jeunes et des plus de 50 ans, part des femmes, type d'emploi (part des salariés et du temps partiel), niveaux de formation.... Ces fiches donnent également un aperçu détaillé du marché de l'emploi à juin 2013 sur chacune des professions du domaine.
- En Provence Alpes Côte d'Azur (PACA), l'OREF (Observatoire régional des Métiers-ORM) a conduit une étude courant 2014 sur le secteur des industries agroalimentaires (IAA) en partenariat avec les acteurs régionaux et nationaux de la branche. La démarche a permis la construction de scénarios des futurs envisageables spécifiques au secteur de l'industrie agroalimentaire en région PACA favorisant l'anticipation des changements.
- On peut citer également l'étude de l'OREF Rhône Alpes (PRAO<sup>47</sup>) relative aux « réseaux électriques intelligents : l'émergence d'une nouvelle filière » qui répertorie les métiers de la filière et l'offre de formation disponible.<sup>48</sup>

### 2.2.2 Les travaux sectoriels sont nombreux et de qualité au niveau territorial et sont parfois réalisés en partenariat avec les pôles de compétitivité et les clusters

<sup>44</sup> RM-2010-053P avril 2010

<sup>45</sup> Janvier 2015

<sup>46</sup> Espace régional des ressources sur l'emploi, la formation et les métiers

<sup>47</sup> Pôle Rhône-Alpes de l'orientation

<sup>48</sup> PRAO mars 2015

- [75] En Basse-Normandie et en Rhône-Alpes, la mission a relevé le caractère structurant et mobilisateur de ces travaux régionaux sectoriels et leur intérêt pour repérer les grandes évolutions de l'emploi, des métiers et des qualifications, fonder les arbitrages relatifs à l'élaboration de la carte des formations initiales, et orienter les objectifs des programmes de formation continue des salariés ou des demandeurs d'emploi.
- [76] Ainsi en Basse-Normandie, le Conseil régional et le FAFIEC ont fait réaliser en mai 2015 une étude prospective pour l'emploi et la formation dans la filière numérique<sup>49</sup>. Cette étude a permis la constitution d'une base de données recensant les établissements des secteurs numériques ; les référentiels métiers compétences de la branche ; les établissements de formation en lien avec les compétences de la filière ; les formations et leurs liens avec les compétences identifiés. Ces travaux mettent en évidence le besoin de passerelles vers les métiers en évolution, en même temps que l'apparition de métiers émergents, par exemple « architecte smartgrids-chef de projets réseaux électriques intelligents » ou encore « architecte visualisation-cloud computing ».
- [77] En Rhône Alpes, l'Etat, la région et les partenaires sociaux s'appuient notamment sur le développement des contrats d'objectifs emploi formation (COEF) avec les principaux secteurs ou branches professionnels pour anticiper les évolutions de l'emploi et de la formation et organiser de manière concertée les réponses à y apporter. Ces contrats tentent de traiter à la fois les enjeux économiques et les enjeux liés au développement des ressources humaines dans un même plan d'action.
- [78] Onze COEF dont le suivi est très formalisé ont été conclus<sup>50</sup> ; ils structurent l'action des signataires autour des champs de l'orientation, de la formation initiale, de la formation continue des salariés ou des demandeurs d'emploi, du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, et du dialogue social. Ils prévoient également les évolutions à impulser au sein de l'offre de formation initiale et continue, afin qu'elle accompagne le développement des compétences envisagés pour les métiers de la branche.

#### **Le COEF Textile Mode Cuir en Rhône-Alpes**

La région Rhône-Alpes regroupe selon des données de la Direccte 22% des effectifs nationaux du textile ou encore 64% des effectifs du secteur de la bagagerie-maroquinerie de luxe (bassin de Romans-sur-Isère), avec un tissu de TPE-PME. Dans ce cadre, après avoir conclu un premier contrat pour la période 2005-2011 qui avait permis le développement de certifications (de 15% de formations certifiantes en 2005 à 99% en 2009), l'Etat, la région et les partenaires sociaux ont signé un nouveau COEF pour la période 2014-2017. La formation et le développement des compétences sont un axe majeur du contrat : le COEF identifie ainsi parmi les points forts de la région la présence de certaines formations (BTS productique textile, formations métiers de la mode) et met en évidence des enjeux de maintien de compétences stratégiques (tannerie-mégisserie, chaussure). Les objectifs du nouveau COEF sont notamment d'identifier les nouvelles compétences nécessaires, d'attirer les jeunes, de dynamiser l'offre de formation, de favoriser la transmission des savoir-faire en entreprise. Ce COEF s'appuie également pour l'aspect R&D sur le pôle de compétitivité Techtera.

- [79] En Pays-de-la-Loire, les problématiques économie et formation sont abordées de façon complémentaire pour des secteurs précis au sein des Plateformes Régionales d'Innovation (PRI) qui sont des centres de ressources dédiés à l'innovation ouverts aux entreprises. Leur spécificité repose sur la mutualisation des compétences et des moyens apportés par des acteurs de la formation, de la recherche, du transfert de technologie et des entreprises qui se sont réunis pour

<sup>49</sup> A noter qu'un pôle « Normandy French Tech » vient d'être labellisé par le Ministère délégué chargé des PME, de l'innovation et de l'économie numérique dans le cadre de la labellisation de 18 métropoles « French Tech » ; cette labellisation est attribuée aux pôles bénéficiant d'un écosystème numérique (nombre de PME-TPE...) et d'un projet de développement opérationnel dans ce secteur

<sup>50</sup> Voir tableau de bord en annexe.

favoriser sur leur territoire la diffusion de technologies émergentes (la mise en forme des matériaux avancés, le design, l'emballage, le contrôle non-destructif ...). 22 PRI sont recensés sur le territoire. La région compte en outre 8 pôles de compétitivité et 25 clusters.

- [80] Les clusters, contrats de filières et pôles de compétitivité<sup>51</sup> constituent également des dispositifs sur lesquels les régions peuvent s'appuyer pour identifier des besoins en compétences émergents. Ainsi, en Basse-Normandie, la présence du pôle de compétitivité Hippolia a permis la mise en place d'un partenariat Equi-ressources entre Hippolia, l'Institut français du cheval et de l'équitation et Pôle emploi dans le domaine de la formation et de l'emploi. En lien avec les haras nationaux, ce partenariat permet la réalisation d'études sur la gestion prévisionnelle des compétences, la diffusion d'offres d'emploi et l'information sur les métiers. Cette expertise a été mobilisée pour la mise en œuvre du plan 100 000 (cf. ci-dessous 2.2.4).
- [81] Pour autant, tous les pôles et clusters n'ont pas encore suffisamment pris en compte cette problématique, d'une part, et le lien avec les organismes de formation est parfois trop peu développé, d'autre part. L'aspect opérationnel de ces travaux peut donc paraître insuffisant pour garantir une prise en compte effective et opérationnelle des besoins en compétence.

### 2.2.3 Des remontées des besoins à l'occasion de l'élaboration du CPRDFOP

- [82] L'élaboration dans chaque région du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles peut être l'occasion d'identifier les secteurs en émergence ou ceux à préserver.
- [83] Les modalités d'élaboration du CPRDFOP sont prévues par l'article L214-13 du code de l'éducation. Il est élaboré par la région au sein du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) sur la base des documents d'orientation présentés par le président du conseil régional, le représentant de l'Etat dans la région, les autorités académiques, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.
- [84] Il a pour objet « *l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional* ». Des conventions annuelles d'application précisent, pour l'Etat et la région, la programmation et les financements des actions.
- [85] L'exercice des CPRDFOP est complexe puisqu'il est à la fois une démarche de prospective et une démarche de programmation. Il doit par ailleurs s'inscrire dans un ensemble de démarches structurantes en termes de développement économique ou d'aménagement du territoire à moyen terme, en même temps que procéder la régulation des flux de formation. Le schéma ci-joint montre la complexité de son « écosystème », de sa construction et de son pilotage.

---

<sup>51</sup> La nouvelle phase (2013-2018) des pôles de compétitivité prévoit une implication accrue des acteurs de la formation et un pilotage Etat-régions renforcé

Géographie conventionnelle autour du CPRDFOP

Conventions de planification stratégiques

Conventions d'application du CPRDFOP

<p><b>Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation</b> (L.214-2 du CE en cours de révision par le projet de loi NOTRe, art.12 bis)</p>	<p><b>Schéma régional de développement économique</b> (Art. L. 1511-1 du CGCT- Durée expérimentale pour 5 ans en cours de révision par le projet de loi NOTRe, art.2)</p>	<p><b>Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire</b> (L.4251-1 du CGCT en cours de révision par le projet de loi NOTRe, art.6, (5 ans))</p>	<p><b>Schéma régional Climat air énergie</b> (L.222-1 du code de l'environnement - dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la loi du 12 juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement)</p>	<p><b>Conventions d'Engagements de développement de l'emploi et des compétences – EDEC – Volet régional</b> (L.5121-1 CT)</p>
---	---	--	--	---

**Contrats de projets Etat-Région 2014-2020 (6 ans)** FSE

Enseignement supérieur, recherche et innovation	Filières d'avenir et l'usine du futur	Mobilité multimodale	Economie numérique	Transition écologique et énergétique	Emploi
---	---------------------------------------	----------------------	--------------------	--------------------------------------	--------

**Stratégie régionale pour l'emploi 2015-2017**  
(3 ans - Instruction du gouvernement du 15 juillet 2014)

**Contrat de plan régional de développement de l'orientation et de la formation professionnelles**  
(L. 214-13 code de l'éducation, adopté dans l'année de l'élection du CR. pour 6 ans)

Schéma prévisionnel de développement du <b>SPRO</b>	Priorités relatives à l'information, l'orientation et à la VAF	Schéma régional de développement des formations professionnelles initiales, incluant le schéma régional des formations sanitaires et sociales
---	--	---

**Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme**  
(3 ans)

**Plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés**  
(5 ans)

<p><b>Charte du SPRO</b> (L.6111-5 CT)</p>	<p><b>Carte des formations professionnelles initiales</b> (L.214-13-1 CE)</p>	<p><b>Programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue</b> (L. 214-13-6) dont <b>SPRFP</b> (L.6121-2 CT)</p>	<p><b>Contrat d'objectif pour le développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue (dont COT)</b> (L.214-13-V CE)</p>	<p><b>Conventions OPCA/régions CIF</b> (L.6121-3 CT)</p>	<p><b>Action de développement de l'emploi et des compétences - ADEC</b> (D.5121-1 CT)</p>
<p><b>Convention Etat – Région sur le SPRO</b> (L.6111-3 CT)</p>	<p><b>Conventions de création des campus des métiers et des qualifications</b> (D.335-33 CE)</p>	<p><b>COM régionales Apprentissage</b> (L. 6211-3)</p>	<p><b>Listes régionales des formations éligibles au CPF</b> (L.6123-12 CT)</p>	<p><b>Contrat d'études prospectives</b> (L.5121-1 et L.5121-2 CT)</p>	

**Convention régionale de coordination emploi, orientation, formations professionnelles**  
L.6123-4 du code du travail

Source : Cnefop

**Légende :**

Orientation	Formation	Emploi	CRDFOP et conventions d'application au sens légal
-------------	-----------	--------	---

- [86] L'élaboration des CPRDFOP constitue un moment clé pour l'articulation des politiques de formation, de développement économique, d'aménagement du territoire et de développement des ressources humaines au plan régional. Il peut de ce fait être le lieu d'une anticipation coordonnée et concertée des évolutions à conduire pour adapter l'offre de formation à l'émergence de nouveaux métiers ou de nouvelles compétences, ou préserver les métiers rares.
- [87] L'évaluation des Contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles (CPRDF)<sup>52</sup> réalisée en 2012 montrait que cette préoccupation était de plus en plus présente dans leur construction : *« le développement économique et l'anticipation des mutations économiques constituent des enjeux qui s'affirment dans les contrats ». ....reflétant « l'évolution progressive des compétences dévolues au niveau régional et la prise en conscience généralisée que les différentes politiques publiques de la formation, de développement économique et d'emploi se doivent aujourd'hui de dialoguer pour une meilleure efficacité de l'action publique sur les territoires. ... Les CPRDF manifestent la « volonté de sortir d'une logique réactive pour favoriser l'anticipation, qu'il s'agisse de mutations économiques, d'évolution des emplois et des compétences au sein de filières économique, l'accompagnement des « actifs » dans les phases de transition et plus largement la continuité professionnelle.»*
- [88] On peut ainsi relever dans le CPRDF de la région PACA<sup>53</sup> une volonté de .soutenir *« deux domaines d'activités stratégiques issus de la Stratégie Régionale de l'Innovation.....: il s'agit de la « mobilité intelligente » et de l'« écologie urbaine et habitat durable ». Le fait de positionner la région sur des « spécialisations intelligentes » pour plus de compétitivité conduira à orienter les projets des entreprises régionales et à prévoir les formations adéquates. Enfin, il est essentiel d'insérer dans les formations les technologies et les savoir-faire liés à l'économie verte. »*

#### 2.2.4 Le repérage des métiers émergents ou rares et l'identification des besoins de formation prend également place dans les programmes régionaux de formation

- [89] Dans le cadre des attributions qui leur sont confiées par les articles L 6121-1 et L6121-2 du code du travail<sup>54</sup> les régions mettent en place un ensemble de dispositifs ou de programmes de formation en direction des jeunes et adultes à la recherche d'un emploi.
- [90] La mission a pu constater dans les régions qu'elle a visitées que l'élaboration de ces programmes s'appuyait sur des procédures formalisées permettant d'identifier au plus près du territoire des besoins en formation rares, souvent très localisés.
- [91] Ainsi, en Basse Normandie, la région, la Direccte et Pôle emploi ont organisé une animation territoriale dans 11 territoires, structurée dans le cadre des Comités locaux économie, emploi, formation (CLEEF) et des Comités Opérationnels Territoriaux Economie Emploi Formation (COTEEF), qui en sont les instances techniques, avec l'appui du Carif Oref

<sup>52</sup> SEMAPHORES Lecture transverse des Contrats de Plan régionaux de développement de la Formation (CPRDF) : De nouvelles dynamiques régionales au service du développement économique, de l'emploi et de la formation Analyse des textes négociés Rapport Décembre 2012

<sup>53</sup> CPRDF PACA 2011-2015 ; les CPRDF ont été remplacés par les CPRDFOP

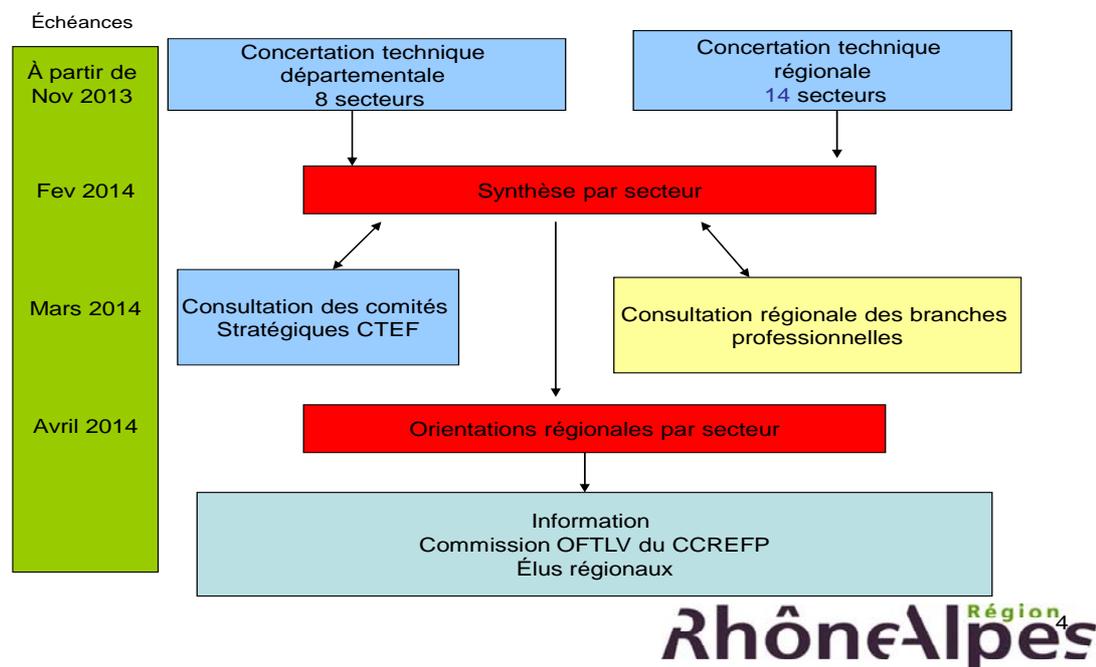
<sup>54</sup> L6121-1 : « sans préjudice des compétences de l'Etat en matière de formation professionnelle initiale des jeunes sous statut scolaire et universitaire et en matière de service militaire adapté prévu à l'article L. 4132-12 du code de la défense, la région est chargée de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle. » et L6121-2 : « Toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail dispose, quel que soit son lieu de résidence, du droit d'accéder à une formation professionnelle afin d'acquérir un premier niveau de qualification, de faciliter son insertion professionnelle, sa mobilité ou sa reconversion. A cette fin, la région assure, selon des modalités définies par décret, l'accès gratuit à une formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé au plus au niveau IV et enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

(Errefom). Pour chaque territoire, un binôme composé d'un agent de la région et d'un agent de la Direccte sont les correspondants CLEEF pour la mise en œuvre des actions.

- [92] Cette structuration a notamment été utilisée pour la mise en œuvre du plan 100 000 formations en 2014. La liste des formations retenues fait apparaître un souci d'adaptation au contexte local avec des formations débouchant sur des qualifications rares, par exemple : CAP sellier harnacheur ; CAPA<sup>55</sup> soigneur d'équidés<sup>56</sup> ; CAPA lad cavalier d'entraînement ; radiologue industriel ; CQP<sup>57</sup> agent thermal ; CQPM intervenant 1er niveau sur sites nucléaires....
- [93] Ce travail de repérage local des besoins s'accompagne d'une démarche par secteur au niveau régional puisque depuis 2006, le Conseil régional conclut avec les branches des chartes qualité emploi-formation qui visent à faciliter la mise en commun des informations ainsi qu'une coordination des interventions en matière de formation professionnelle (18 chartes signées pour 2011-2014).
- [94] En région Rhône-Alpes, le processus d'analyse des besoins est organisé en plusieurs phases sur 18 mois, avec une concertation tant au niveau local, au niveau des 27 zones territoriales emploi-formation (ZTEF) que sectoriel. La région articule ces démarches avec les stratégies régionales de développement économique et d'innovation et avec les COEF. Cette démarche permet de faire émerger des réponses cohérentes et coordonnées sur la formation initiale et sur la formation continue.

Schéma 1 : Le processus d'analyse des besoins en région Rhône-Alpes

## Les principales étapes de l'analyse des besoins



Source : Conseil régional Rhône-Alpes

<sup>55</sup> Certificat d'aptitude professionnelle agricole

<sup>56</sup> Cf. ci-avant partenariat avec le pôle de compétitivité Hippolia

<sup>57</sup> Certificat de qualification professionnelle ; CQPM : certificat de qualification professionnelle de la métallurgie

- [95] La présentation du contexte d'élaboration du CPRDFOP ci-dessus met donc en évidence une grande complexité du paysage, avec une multiplicité des outils (schémas, conventions...) dont l'élaboration peut être longue. Ce fonctionnement, qui permet une pluriannualité des orientations, peut cependant induire une concentration des moyens sur ces processus et un fonctionnement très cyclique au détriment d'une logique plus pérenne d'action continue au plus près des territoires, sur le modèle de l'animation territoriale en Basse-Normandie. Une simplification de ce paysage, par fusion de certains schémas ou conventions, alliée à une mise en valeur accrue des structures pérennes et des processus continus et incrémentaux de coordination est donc souhaitable.

**Recommandation n°4 : Simplifier le paysage conventionnel d'élaboration des CPRDFOP et mieux valoriser les processus incrémentaux de prise en compte des besoins**

**2.2.5 Le Réseau emplois compétences est chargé de la capitalisation des travaux nationaux, territoriaux et sectoriels**

- [96] Le panorama dressé ci-dessus de l'ensemble des outils de repérage et de prospective des métiers et des compétences témoigne de la richesse des outils mais aussi de leur complexité voire d'une certaine redondance dans les interventions. Il paraît donc indispensable qu'une capitalisation de l'ensemble de ses travaux intervienne.
- [97] C'est en ce sens que la feuille de route issue de la Grande conférence sociale 20 et 21 juin 2013 a confié au Commissariat général à la stratégie et à la prospective (France Stratégie) « *l'animation d'un réseau d'observation et de prospective des emplois et des compétences (Etat, partenaires sociaux, régions, observatoires prospectifs de branche, organismes producteurs de travaux de prospective, etc.). Cette animation de réseau devra permettre de mieux coordonner les travaux nationaux, régionaux et sectoriels dans une logique d'alimentation réciproque et d'appui méthodologique. .... Dans cet objectif : le réseau d'observation et de prospective sera chargé de contribuer à la diffusion des travaux et d'assurer la présentation régulière dans les instances de concertation et de décision concernées. Cette animation de réseau devra permettre de mieux coordonner les travaux nationaux, régionaux et sectoriels dans une logique d'alimentation réciproque et d'appui méthodologique [...] et de faciliter la réalisation de travaux conjoints* »
- [98] Le Ministre du travail de l'emploi de la formation professionnelle et du dialogue social a rappelé en introduction de la journée du 15 avril 2015 réunissant les membres de ce réseau, dénommé Réseau emplois compétences (REC), l'importance qu'il attachait à une exploitation et une coordination des différents travaux d'analyse et de prospective et souhaité que le réseau se dote rapidement « *(d')une orientation et (d')un objectif d'opérationnalité rapide, pour que la pratique méthodologique se place au service du pragmatisme et de l'efficacité.*»
- [99] Le réseau se met en place progressivement et la mission a pu relever chez certains interlocuteurs le souhait de voir les travaux engagés plus fermement et rapidement.
- [100] La mission a noté qu'un projet de cahier des charges provisoire<sup>58</sup> a été élaboré qui définit les modalités de travail entre les différents acteurs. Elle peut augurer de l'engagement d'une dynamique permettant un meilleur partage des informations entre les différentes structures parties prenantes à ce réseau, ainsi que la définition d'objectifs communs.

<sup>58</sup> Il sera actualisé lors de la mise en place de la gouvernance du réseau.

**Projet de cahier des charges provisoire du réseau REC****Objectifs :**

- Etre un espace de dialogue et d'échanges entre les acteurs de niveau national, régional et sectoriel
- Favoriser une meilleure connaissance réciproque entre les acteurs en diffusant les travaux existants
- Renforcer la coopération entre les acteurs à travers la réalisation de productions partagées (outillage, méthodologies, thématiques)
- Favoriser l'appropriation des travaux d'observation et de prospective par les décideurs publics et économiques, en visant leur opérationnalité.

**Missions :**

Animer un collectif d'acteurs pour favoriser la professionnalisation des acteurs, à travers la diffusion d'informations, l'échange de pratiques et l'outillage

Produire de l'expertise collective en réponse aux besoins exprimés par les acteurs

- Promouvoir et valoriser les travaux du réseau auprès des instances représentatives et des acteurs publics et économiques en charge des politiques d'emploi, de formation, d'orientation, de développement économique.
- Mesurer l'utilisation des travaux d'observation et de prospective par les acteurs économiques et les pouvoirs publics

[101] Ce lieu de capitalisation et d'échanges pourrait dans le cadre des travaux qui lui incombent porter un focus spécifique sur l'émergence des métiers et la préservation des métiers rares, en analysant les différentes productions nationales et régionales pour en tirer des enseignements permettant d'éclairer les travaux de la LNI (voir infra). La mise en œuvre de cette mission nécessitera un renforcement des moyens d'animation de France stratégie.

## **2 EME PARTIE : SECURISER LA REPONSE AUX BESOINS DE FORMATION EMERGENTS OU RARES SUPPOSE D'AGIR SUR PLUSIEURS REGISTRES ET A PLUSIEURS NIVEAUX**

[102] Pour assurer cette sécurisation, la mission propose l'adoption d'une procédure en plusieurs étapes, retracées ci-dessous ; le schéma de cette procédure figure en fin de rapport (partie recommandations).

### **1 LA LISTE NATIONALE INTERPROFESSIONNELLE DES FORMATIONS ELIGIBLES AU CPF CONSTITUE UNE SOURCE D'INFORMATION OPPORTUNE POUR LE REPERAGE DES METIERS EMERGENTS OU RARES**

#### **1.1 Cette liste comporte de nombreux atouts**

[103] Pour élaborer, conformément à la commande qui lui a été adressée, une liste de métiers émergents ou rares, la mission s'est fondée sur les remontées d'information des CPNE pour la constitution de la LNI. Même si elle comporte un certain nombre de limites évoquées dans le premier rapport et notamment le fait qu'elle porte sur des certifications alors même que certains métiers nouveaux n'ont pas encore engagé une procédure d'accès à une certification<sup>59</sup>, la LNI est apparue à la mission la base d'informations la plus actuelle et opérationnelle pour approcher la réalité des métiers émergents ou rares et analyser les conséquences sur la formation des dynamiques à l'œuvre sur ces métiers.

---

<sup>59</sup> Le fait que la LNI n'est composée pour le moment que de titres inscrits au RNCP et de CQP réduit l'éventail des formations et donc des métiers. Habilitations ou diplômes universitaires ne sont par exemple pas pris en compte, car ils ne sont pas considérés comme permettant la délivrance d'une qualification. Or cela peut sembler une limite pour travailler sur les métiers émergents pour lesquels les formations peuvent ne pas correspondre avec le référentiel pendant quelques années. Ce sont par ailleurs très souvent des compétences qui changent ou se surajoutent au métier en évolution, ce qui ne donne pas forcément lieu à une formation considérée comme qualifiante.

### Les actions de formation éligibles au CPF

Ces actions sont limitées aux :

- Actions d'accompagnement à la VAE,
- Actions d'acquisition du socle de connaissances et de compétences : communication en français, calcul et raisonnement mathématique, information et communication numérique, travail en équipe ou en autonomie, apprendre à apprendre, gestes et postures, règles d'hygiène, de sécurité et environnementales (référentiels à paraître),
- Actions qualifiantes<sup>60</sup> (certifications totales ou partielles inscrites au répertoire –RNCP- ou à l'inventaire de la commission nationale de la certification professionnelle -CNCP-, CQP, CQPI), ainsi que pour les demandeurs d'emploi les formations concourant à l'accès à la qualification, inscrites sur les listes paritaires établies :
  - au plan national : par les CPNE de la branche ou sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI) établie par le COPANEF ;
  - au plan régional : sur la liste paritaire régionale (basée sur les actions financées en région pour les demandeurs d'emploi) établie par les COPAREF.

Les salariés peuvent mobiliser leur CPF pour des formations qui préparent à une certification figurant sur la liste de leur branche ou sur une liste interprofessionnelle (nationale ou régionale); les demandeurs d'emploi sur les listes interprofessionnelles (nationale ou régionale). Les listes régionales sont établies par les COPAREF après concertation entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, au sein du bureau du CREFOP.

[104] Le processus de constitution de la LNI offre en effet un certain nombre d'opportunités pour repérer les métiers émergents ou rares :

- Cette liste recense conformément aux dispositions du code du travail<sup>61</sup> « *les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées* ». Partant ainsi d'une analyse sur l'emploi, les métiers, leurs évolutions et les besoins de formation dans la ou les branches qu'elles recouvrent, les propositions de certification des CPNE s'inscrivent dans une logique de la demande, c'est-à-dire sont représentatives des besoins de l'économie,
- sa couverture est large. La dernière version de la LNI (V3) adoptée par le Copanef le 26 mai est issue des réponses de 117 CPNE couvrant près de 16 millions des salariés du secteur privé (soit 85%) »<sup>62</sup> ;
- les certifications permettent de faire le lien avec la formation, et les différents modes de certification privilégiés par les branches (diplômes, titres, CQP) ;
- elle a vocation à être actualisée en continue et offre donc une opportunité d'actualiser au même rythme l'exercice de repérage des métiers émergents ou rares<sup>63</sup>; une nouvelle édition devrait intervenir à l'automne 2015.

[105] Comme donc proposé à l'issue de la première phase de ses travaux, la mission estime que les informations de la LNI pourraient servir de socles à une identification des métiers émergents ou rares, à condition toutefois de consolider sa procédure d'élaboration sur certains points.

<sup>60</sup> Les formations concourant à l'accès à la qualification pour les personnes en recherche d'emploi

<sup>61</sup> L6323-16-1 3 du code du travail

<sup>62</sup> Communiqué de presse du COPANEF du 29 mai 2015

<sup>63</sup> Cf. article du code du travail précité

## 1.2 Une consolidation des critères de repérage est toutefois nécessaire

### 1.2.1 Le besoin de stabiliser une définition des métiers émergents ou rares

[106] La collecte des propositions d'inscription des CPNE s'est opérée pour la version 2 et la version 3 de la LNI sur la base des catégories suivantes<sup>64</sup>.

Tableau 1 : Les motifs de demande d'inscription sur la liste

Motif	Justificatif	Ce qui est attendu
Métier réglementé		Il s'agit des métiers où une des modalités d'exercice est subordonnée, en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou administratives, à la possession de qualifications professionnelles déterminée.
<b>Fort besoin de recrutement</b> <i>(Le nombre de recrutements annuels divisés par la population salariée correspondante soit être supérieur à 10%)</i>	<b>Majoritairement à pourvoir par des profils en provenance de l'extérieur de la Branche</b>	La LNI s'adressant à l'ensemble des salariés (toutes branches confondues et demandeurs d'emploi), cet item concerne les postes à pourvoir par des profils de salariés en provenance de l'extérieur de la Branche.
	<b>Métier en tension</b>	Il est justifié par l'enquête BMO de Pôle-Emploi, l'enquête de l'Observatoire de Branche etc.
	<b>Flux de formation initiale insuffisante</b>	Les flux de formation initiale ne suffisent pas aux recrutements.
<b>Métier d'avenir</b> <i>(C'est-à-dire les métiers en développement dans votre Branche et sur lesquels des potentiels de recrutement sont à prévoir à court et moyen terme)</i>	<b>Métier « nouveau » en voie de développement qui nécessite des recrutements</b>	Il s'agit des métiers existants en transformation/mutation ou émergents qui vont se développer dans les années à venir et nécessitent de nouvelles compétences.
	<b>Métier existant en évolution</b>	Il s'agit des métiers en forte transformation ayant besoin de nouvelles compétences.
<b>Métier stratégique</b> <i>(c'est-à-dire les métiers ayant un intérêt stratégique pour vos entreprises, même s'ils ne sont pas en tension de recrutement)</i>	<b>Métier à faible flux mais indispensable pour la branche</b>	Il s'agit des métiers permettant de faire face à un marché de plus en plus concurrentiel.
	<b>Métier nécessaire à l'évolution de l'entreprise de la branche</b>	Il s'agit des métiers permettant à l'entreprise de s'agrandir. Soit en se concentrant davantage sur son métier d'origine, soit en développant son activité, soit en se diversifiant en ajoutant à son activité initiale de nouvelles activités etc.
<b>Métier de reconversion lié à une situation professionnelle de pénibilité</b>		Il s'agit des métiers vers lesquels peuvent s'orienter les salariés en reconversion suite à une situation de pénibilité. Une note contextualisant et/ou illustrant la demande est à joindre obligatoirement.

Source : Copanef livret explicatif Tableau de remontées d'informations des CPNE

<sup>64</sup> Dans la première version de la LNI, il n'y avait pas de sous-catégories pour les métiers à fort besoin de recrutement, métiers d'avenir et métiers stratégiques.

- [107] Il pourrait être proposé de mieux distinguer dans la catégorie « métiers d'avenir » les métiers nouveaux en développement qui nécessitent des recrutements » et les métiers existants en évolution. En effet, ces deux catégories visent dans « ce qui est attendu » en termes de remontées dans les deux cas, « les métiers existants en transformation et évolution ».
- [108] De même une distinction plus franche pourrait être faite au sein de la catégorie « métier stratégique » entre les métiers à faible flux qui s'apparente aux métiers rares (sans toutefois toujours affronter « un marché de plus en plus concurrentiel ») et les métiers nécessaires à l'évolution de l'entreprise. Une catégorie métier rare défini comme des « métiers à faible flux au savoir faire rare » pourrait permettre de mieux repérer les métiers rares.

**Recommandation n°5 :** Afin de mieux identifier les certifications relatives aux métiers émergents ou rares, proposer au COPANEF de revoir les définitions des catégories « métiers d'avenir » et « métiers stratégiques » contenues dans son livret explicatif adressé aux CPNE.

### 1.2.2 L'exhaustivité et la qualité des remontées doivent être améliorées

- [109] Même si sous l'égide du COPANEF un effort important a été fait pour significativement progresser dans la couverture des branches proposant des certifications à inscrire à la LNI, il serait souhaitable pour répondre à l'objectif premier de cette liste, la visibilité des formations éligibles au CPF, et pour l'utilisation de la liste comme source d'identification des métiers émergents ou rares, que l'ensemble des CPNE produise une liste pour la LNI.
- [110] De même serait-il souhaitable que la qualité des rapports de justifications des demandes d'inscription des certifications sur la liste soit renforcée. Les documents que la mission a pu consulter montrent une très grande diversité de forme, de contenu et d'argumentaires.
- [111] Un canevas guidant la rédaction des argumentaires pourrait être proposé afin de donner plus à voir sur leur sens, et permettant sur le point des métiers émergents ou rares de recueillir des éléments qualitatifs intéressants.

**Recommandation n°6 :** Proposer au COPANEF d'élaborer un canevas de rédaction des rapports que les CPNE produisent pour appuyer leurs demandes d'inscription des certifications sur la LNI.

## 2 LA MISE EN PERSPECTIVE DES DONNEES ISSUES DE LA LNI EST INDISPENSABLE

### 2.1 Il convient d'éclairer l'exploitation de la LNI au regard des travaux de prospective sur les métiers, les emplois et les qualifications

- [112] Comme nombre de travaux l'ont montré et comme la mission l'a souligné dans son premier rapport il convient, en matière de prospective des métiers, des emplois et des qualifications, de tenir compte des conditions dans lesquelles s'opère l'appariement entre la formation et les emplois. Il existe en effet une assez faible correspondance entre formation et spécialité d'emploi pour les actifs occupés comme pour les demandeurs d'emploi.

- [113] Ainsi que le rappelait le rapport de la mission IGAS<sup>65</sup> relative à la formation des demandeurs d'emploi « *d'un point de vue macro économique l'INSEE considère que parmi les 60% d'actifs de 15 à 55 ans qui ont une spécialité de formation professionnellement ciblée (...) seuls 40% ont un emploi en adéquation avec celle-ci et ce sont les titulaires de bac +2 et Bac + 5 qui sont le plus souvent en adéquation, à l'opposé des titulaires de baccalauréats professionnel ou technologiques. Un tel phénomène peut s'expliquer par les évolutions de carrière de chaque actif qui ont tendance à éloigner progressivement la formation initiale suivie dans la jeunesse de l'emploi occupé aujourd'hui.* » ..... « *pour les demandeurs d'emploi, l'adéquation entre formation et emploi est aussi relativement limitée. Ainsi le GREF de Bretagne montre que 43% des demandeurs d'emploi occupent un emploi sans lien avec la formation du programme régional qu'ils ont suivi .....Au final seul 31% des demandeurs d'emploi ont un emploi en lien avec la formation qu'ils ont suivie alors que leur expérience antérieure était sans lien avec le domaine d'activité dans lequel ils évoluent au moment de l'enquête.* » »
- [114] L'« élasticité » qui existe entre formation et emploi, et les limites constatées de la LNI pour l'exercice de repérage des métiers émergents et rares, conduisent la mission à recommander de croiser la liste de métiers émergents ou rares issue de la LNI avec les travaux plus globaux rappelés ci-dessus pour d'une part mettre en perspective les besoins exprimés et d'autre part se démarquer d'une démarche qui pourrait apparaître adéquationniste.
- [115] Ces éléments amènent la mission à recommander l'instauration d'un lieu de mise en commun des travaux de prospective, qui sur les métiers émergents ou rares permettrait d'apprécier les remontées des CPNE, et les informations retirées de l'exploitation de la LNI. Le CNEFOP pourrait, comme indiqué ci-dessous, être ce lieu. Afin d'assurer au mieux cette mission et les autres missions qui lui sont confiées, il conviendrait que le CNEFOP dispose des moyens nécessaires.

## **2.2 Le CNEFOP pourrait être le lieu d'une mise en commun de l'information sur les métiers émergents ou rares**

- [116] Créé par la loi du 5 mars 2014, le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP) réunit l'Etat (les différents ministères impliqués dans les champs de l'emploi et de la formation), les régions, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel ou multi-professionnel, ainsi que les chambres consulaires et les principaux opérateurs de formation. Outre une fonction de consultation sur l'ensemble des textes légaux et réglementaires relatifs à l'emploi, la formation, l'orientation, et la certification le CNEFOP est également une instance de concertation, de suivi, de coordination, et d'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie.
- [117] Il a notamment en charge de fixer des priorités triennales et une stratégie concertée en vue de favoriser la mise en œuvre coordonnée d'orientations en matière, de formation et d'orientation professionnelles, d'apprentissage, d'insertion, d'emploi et de maintien dans l'emploi.
- [118] Il apparaît à la mission, au regard des attributions qui lui sont confiées, que le CNEFOP pourrait valablement être l'instance politique de concertation et de définition d'une stratégie coordonnée pour la réponse aux besoins de formation aux métiers rares ou émergents, sous réserve bien entendu qu'il dispose des moyens nécessaires.

---

<sup>65</sup> Rapport sur l'évaluation partenariale de la politique de formation des demandeurs d'emploi, RM 2013-150P, août 2013

[119] Sur la base d'une part d'un « requêtage » proposé au Copanef permettant, à l'issue de l'actualisation de la LNI, d'identifier les métiers émergents ou rares et, d'autre part d'un rapprochement des résultats avec l'offre de formation (voir infra), le CNEFOP pourrait utilement inviter les différentes instances et organismes en charge de travaux de prospective sur les métiers à examiner de concert la liste, à la confronter à leurs travaux et à l'éclairer de leurs propres observations.

[120] Cette mise en perspective pourrait prendre appui d'une part, sur les travaux de synthèse que doit réaliser le réseau REC comme la mission l'envisage ci-dessus, et d'autre part, sur une identification de l'offre de formation présente sur le territoire pour ces métiers, à partir de la base Offre info.

**Recommandation n°7 :** Lors de chaque actualisation de la LNI, et sur la base d'une identification des certifications correspondants à des métiers émergents ou rares réalisés par le COPANEF, et d'un repérage de l'offre de formation correspondante élaboré par le réseau RCO, inviter le réseau REC à mettre en perspective les besoins exprimés au regard des travaux nationaux et régionaux de prospective

**Recommandation n°8 :** Saisir sur la base des conclusions du réseau REC, le CNEFOP afin que celui-ci débattre de la liste et décide d'une stratégie coordonnée de réponse aux besoins de formation pour les métiers émergents ou rares identifiés.

### **3 UNE PLUS GRANDE LISIBILITE DE L'OFFRE DE FORMATION SUR CES METIERS DOIT ETRE ASSUREE**

#### **3.1 La base de données Offre info offre une vision large de l'offre de formation continue pour les demandeurs d'emploi**

##### **3.1.1 Offre info est une base de données de référence pour les prescripteurs**

[121] L'absence de visibilité globale de l'offre de formation est une critique récurrente adressée aux dispositifs d'accès à la formation, notamment pour ce qui concerne la formation des demandeurs d'emploi. De nombreux rapports<sup>66</sup> ont ainsi souligné le besoin pour les prescripteurs comme pour le grand public de disposer d'une vision large et homogène de l'offre de formation afin de faciliter l'élaboration d'un parcours de formation.

[122] Le rapport IGAS relatif à l'évaluation partenariale de la politique de formation professionnelle des demandeurs d'emploi observait ainsi que « *aujourd'hui malgré des avancées notables dans certaines régions, le constat des difficultés d'accès à une information suffisante est encore d'actualité* ». Il appelait à une mise en cohérence et à une normalisation des différents outils mis en place par les financeurs pour accéder à l'offre de formation qu'ils conventionnent.

---

<sup>66</sup> Rapport de Jean-Marie Marx, Bertrand Deumié et Sylvie Vidal sur la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, février 2010 ; rapport de Gérard Larcher « *La formation professionnelle, clé pour l'emploi et la compétitivité* », avril 2012

### La collecte de l'information sur la formation

C'est l'une des missions historiques des Centres d'information, de ressources et d'animation sur la formation (CARIF), qui aux côtés des Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (OREF) aident à l'articulation et à la mise en cohérence des politiques régionales d'emploi et de formation.

De nombreuses circulaires ont depuis la création des CARIF au milieu des années 1980, rappelé le rôle essentiel de ces structures dans la mise à disposition auprès des prescripteurs d'une information fiable et de qualité sur l'offre de formation, afin de faciliter l'accès de tous et notamment des demandeurs d'emplois à la formation.

La loi du 24 novembre 2009 a ré actualisé cet enjeu en plaçant la formation professionnelle dans une perspective tout au long de la vie qui impose un accès plus fluide à l'information sur les métiers et la formation qui y conduisent, pour sécuriser les parcours professionnels. A cette fin, le décret du 5 décembre 2011 relatif aux missions de l'association Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente (Centre INFFO) prévoit notamment l'instauration d'une base nationale permettant l'accès à l'offre de formation alimentée, directement par les organismes de formation conventionnée, les CARIF assurant la qualité de remontées des informations dans la base de données.

- [123] La création de l'association de gestion des outils des CARIF-OREF (RCO) le 15 décembre 2011, a concrétisé la volonté des CARIF de prendre en charge au plan national l'information sur la formation.
- [124] RCO gère deux bases de données :
- Certif info : base de données des certifications, administrée en lien avec l'ONISEP
  - Offre info qui fédère l'ensemble de l'offre de formation recensé dans les bases de données sur l'offre de formation géré par chacun des CARIF régionaux.
- [125] Ces bases de données sont mises à disposition de l'Etat, des opérateurs du service public de l'emploi et du grand public dans le cadre de conventions financières conclues entre l'Etat et RCO. Elles sont accessibles pour le grand public via deux sites internet : <http://www.certifinfo.org> pour ce qui concerne les certifications, et <http://www.intercariforef.org>. pour ce qui est de l'offre de formation.
- [126] Le volume et la qualité de l'information contenue dans le site permet d'avoir une vision assez complète de l'offre, en tout cas pour ce qui concerne les demandeurs d'emploi : Offre info est aujourd'hui interfacé avec « Aude formation », logiciel métier des conseillers de Pôle emploi, leur permettant ainsi une visibilité de l'ensemble de l'offre de formation contenue dans la base.
- [127] Il en est de même pour les missions locales, qui ont accès via I MILO leur outil de construction et de suivi du parcours des jeunes, à un « web service » leur permettant une voie spécifique d'interrogation de la base de données.
- [128] Le fonctionnement de la base Offre info s'appuie sur les ressources des CARIF. La maintenance de l'outil et l'assistance à son utilisation est réalisée par le CARIF de PACA (Espace compétence). Il en est de même pour les développements nécessaires à son évolution, en s'appuyant sur les compétences du réseau.
- [129] Comme l'a montré la mission dans son premier livrable, l'interrogation de la base permet d'identifier de manière fiable le nombre d'organismes délivrant une formation et le lieu de déroulement de cette formation. C'est ainsi qu'a pu être repérée par la mission la rareté sur le territoire national de certaines formations.

### 3.1.2 Des améliorations doivent y être apportées pour une visibilité de l'ensemble de l'offre de formation

- Si comme indiqué ci-dessus l'offre de formation collective conventionnée sur fonds publics est recensée en totalité, il n'en est pas de même pour l'offre privée couverte à environ 60%.

[130] Les CARIF OREF conduisent des actions de promotion de leur base de données<sup>67</sup> qui à terme permettra d'améliorer l'exhaustivité de la base Offre info.

[131] De plus, est en cours de déploiement un extranet mutualisé ouvrant la possibilité à tout organisme de formation de référencer son offre. Le Carif concerné récupérera quotidiennement les infos saisies dans cet extranet afin de les vérifier, et de les qualifier avant transfert dans la base Offre info.

- L'exhaustivité de la base pourrait également être confortée par l'enregistrement plus systématique des organismes de formation conventionnés dans le cadre d'une AIF de Pôle emploi (ils ne le sont que partiellement aujourd'hui), et ceux financés par les OPCA dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, ou d'actions de formations des salariés.

### 3.1.3 Une exploitation des informations contenues dans les bases des CARIF sur l'offre de formation aiderait à identifier les besoins de formation des entreprises pour des métiers émergents ou rares

[132] Sans attendre une hypothétique exhaustivité, l'information contenue dans la base relative à l'offre privée paraît suffisante pour donner lieu à une exploitation plus prospective permettant de dégager les tendances lourdes des actions de formation engagées par les entreprises. Cette exploitation ne semble pas être réalisée par les CARIF. Or elle aiderait au plan régional comme au plan national à discerner des éléments démontrant des besoins de formation relatifs à de nouvelles compétences caractérisant la transformation voire l'apparition de nouveaux métiers.

[133] Cette information enrichirait les diagnostics régionaux et favoriserait les arbitrages à rendre dans le cadre de la gestion de la carte des formations.

## 3.2 Une plus grande transparence sur les prix est nécessaire pour favoriser les outils de formation individuelle

[134] Le manque de données indicatives sur les prix peut poser problème, notamment pour les demandeurs d'emploi qui sollicitent la prise en charge d'une formation au titre des aides individuelles à la formation, d'autant que certains d'entre eux sont appelés à financer leur formation<sup>68</sup>.

---

<sup>67</sup> Certains CARIF ont toutefois fait le choix de limiter leur base à l'offre conventionnée sur fonds publics

<sup>68</sup> Selon la DARES (DARES Analyses n°30 avril 2015), 4% des demandeurs d'emploi finançaient intégralement les coûts pédagogiques de leur formation en 2013. Ce chiffre ne comprend pas les cofinancements. Les stages entièrement financés par les personnes en recherche d'emploi sont longs, avec une moyenne de 10,3 mois

- [135] Disposer d'une indication générale, de type « fourchette de prix » permettrait au demandeur, parfois sollicité par des organismes de formation, de mieux pouvoir se repérer par rapport aux prix proposés, parfois très hétérogènes, voir d'entamer une réflexion sur les financements qu'il pourrait mobiliser dans l'élaboration de son projet. Dans ce cadre, la création d'un observatoire des prix de la formation<sup>69</sup> est préconisée par la mission afin d'améliorer la transparence dans le secteur. Afin de ne pas servir de base à d'éventuels échanges anticoncurrentiels, cet observatoire ne devra fournir que des données agrégées portant sur des formations dispensées par un nombre significatif d'opérateurs et ne diffuser aucune donnée stratégique portant par exemple sur la structure de coût. Il pourrait se fonder sur des données portant sur des échantillons représentatifs, sans nécessairement prétendre à la construction d'une base de données exhaustive. La création de cet observatoire s'inscrit dans une grande complémentarité avec les travaux portant sur la qualité des actions de formation menés au sein du CNEFOP, et notamment de la commission qualité et certification. En effet, selon le décret n°2015-790 du 30 juin 2015, le CNEFOP établit selon des modalités qu'il détermine une liste des certifications ou labels dont les exigences sont conformes aux critères de qualité énoncés par l'article R.6316-1 du code du travail.
- [136] De même cet observatoire pourrait –il faciliter l'exercice des nouvelles missions dévolues aux financeurs par le décret précité, ceux-ci devant<sup>70</sup> « *veiller à l'adéquation financière des prestations achetées aux besoins de formation, à l'ingénierie pédagogique déployée par le prestataire, à l'innovation des moyens mobilisés et aux tarifs pratiqués dans des conditions d'exploitation comparables pour des prestations analogues* », ainsi que mettre « *à disposition des organismes de formation, des entreprises et du public, selon des modalités qu'ils déterminent, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées.* »
- [137] Ainsi, l'observatoire pourra publier des fourchettes de prix pour des formations bénéficiant d'une même certification ou label et donc de qualité équivalente, réalisées dans des conditions comparables. Cet élément nouveau est de nature à diminuer le risque de polarisation du débat sur les coûts et de prime au moins-disant évoqué dans de précédents travaux sur le sujet.
- [138] En outre et parallèlement, la réglementation de la formation professionnelle pourrait également être renforcée, avec la remise préalable d'un devis pour les prestations au-delà d'un certain montant comme cela est le cas depuis mars 2015 pour le secteur des services à la personne (dont les cours à domicile). Cette évolution en matière d'information du consommateur apparaît particulièrement nécessaire pour permettre aux demandeurs d'emploi ne pouvant avoir recours à des formations de la commande collective d'élaborer leur projet de formation en ayant toutes les données à disposition.

**Recommandation n°9 : Mettre en place un observatoire des prix de la formation et renforcer la réglementation sur l'information préalable des stagiaires de formation professionnelle**

---

<sup>69</sup> Il existe aujourd'hui des observatoires des prix ou des coûts dans des domaines aussi variés que les produits de grande distribution, les produits pétroliers, les produits agricoles, l'eau potable ou la construction dans le secteur médico-social (sous l'égide de la CNSA et de l'ANAP)

<sup>70</sup> R6316-4 et 5 du code du travail

### **Le cadre général de l'information sur les prix**

#### **La réglementation en matière d'information du consommateur pour la formation**

Les organismes de formation sont soumis aux règles générales s'appliquant en matière d'information sur les prix : affichage des prix clair et exhaustif sur le lieu où est reçue la clientèle (arrêté du 3 décembre 1987), information sur les conditions générales de prestation (article L. 111-2 du code de la consommation), absence de clauses abusives (par exemple des indemnités disproportionnées alors qu'elles sont plafonnées à 30% du prix en cas de rétractation sous 10 jours). Le stagiaire doit être informé au préalable des conditions de règlement. Selon l'article L.6352-13 du code du travail, la publicité des organismes de formation ne doit comporter aucune mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement.

Lorsque le financeur de la formation est une personne physique, un contrat doit être conclu au préalable indiquant, outre les conditions de dispensation de la formation, les modalités de paiement ainsi que les conditions financières prévues en cas de cessation anticipée de la formation ou d'abandon en cours de stage. Le stagiaire qui finance une formation à titre individuel et à ses frais doit se voir remettre les tarifs au préalable. Il n'existe pas d'obligation de remise préalable d'un devis comme c'est le cas par exemple dans le secteur des services à la personne, dont les cours à domicile, depuis un arrêté du 17 mars 2015.

#### **Les limites posées par le droit de la concurrence aux échanges d'information sur les prix**

Les échanges d'information et les mécanismes de transparence sur les prix font l'objet d'une attention particulière des autorités de la concurrence car ils peuvent faciliter la collusion. Dans son rapport thématique de 2009, l'autorité de la concurrence estime ainsi que « *si les informations diffusées le sont au bénéfice des consommateurs, et si elles constituent des éléments pertinents dans la comparaison des offres des différentes entreprises, les échanges d'information stimulent la concurrence entre elles par rapport à ces critères, puisque les consommateurs peuvent aisément identifier le produit le plus adapté à leur demande et l'entreprise la plus performante* ». Toutefois, la diffusion de données sur les prix trop précises, non agrégées, favorise la collusion tacite sur les prix, les entreprises s'alignant sur les prix publiés. La jurisprudence n'interdit donc pas par principe les échanges d'information sur des prix passés de type mercuriales, à condition qu'ils ne permettent pas d'identifier des positions individuelles sur le marché.

## **4 LA SATISFACTION DES BESOINS DE FORMATION AUX METIERS EMERGENTS OU RARES EST A TITRE PRINCIPAL DU RESSORT REGIONAL**

### **4.1 La formation initiale et les programmes régionaux de formation professionnelle continue prennent en charge les besoins structurels de formation**

[139] Comme exposé ci-dessus, tant les travaux prospectifs que le processus de recueil des besoins peuvent permettre de faire émerger des besoins concernant des métiers rares ou émergents.

[140] Dans un cadre contraint de financements limités, un certain nombre de ces besoins peuvent toutefois trouver une réponse dans la programmation régionale « classique » bien qu'ils soient rares ou émergents et donc sur de petits flux de stagiaires.

[141] Cette prise en compte répond à plusieurs motivations :

- le choix de la région d'assurer la pérennité sur son territoire de formations à dimension nationale voire européenne qui permettent d'assurer un rayonnement de la région : c'est ainsi que la région Pays-de-la-Loire a inscrit dans son CPRDFOP la formation d'enlumineur, unique au niveau européen ;
- la nécessité de répondre à un besoin de recrutement très localisé mais pérenne : ainsi, en lien avec le COEF textile-mode-cuir, la région Rhône-Alpes a inscrit dans son programme régional de formations plusieurs formations rares (TP de piqueur en maroquinerie, préparateur en maroquinerie...)

**Les formations aux métiers d'art : une problématique bien prise en compte par les régions**

La nécessité de préserver les formations aux métiers d'art est une préoccupation bien intégrée par les régions et certaines d'entre elles ont aménagé les dispositifs existants voir mis en place des structures ad hoc pour assurer une réponse adéquate.

Ainsi, la région Pays-de-la-Loire accorde une attention particulière aux métiers d'art, notamment dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. En effet, le règlement d'intervention de l'aide individuelle régionale (aide individuelle à la formation des ligériens) prévoit que la condition d'obligation de certification n'est pas requise pour certains métiers d'art. En outre, la région cofinance dans le cadre du plan régional de formations qualifiantes une formation à la certification d'enlumineur, de niveau IV, d'une durée de deux ans, inscrite depuis 2008 au RNCP. Cette formation est délivrée par l'Institut supérieur européen de l'enluminure et du manuscrit (ISEEM), situé à Angers, seul établissement en Europe à dispenser ce titre.

La région Rhône-Alpes a quant à elle mis en place une structure dédiée, l'Institut régional pour les métiers d'art et la création contemporaine (IRMACC). Financé par des subventions du conseil régional et de la Direccte, l'IRMACC a bâti un programme de formation visant la transmission des savoir-faire par enseignement direct par les artisans formateurs. Le stagiaire passe sur un an 1300h dans l'entreprise d'accueil et 300h à l'Institut pour des enseignements sur des contenus transversaux (infographie, gestion, commercialisation...). En juin 2015, 152 binômes artisans-stagiaires avaient terminé leur cursus et 8 stagiaires étaient en cours de formation. Les principaux secteurs sont le travail du bois ; la facture instrumentale et les arts du spectacle ; la mode et les livres-reliure-estampes. Le taux d'insertion dans l'emploi est de près de 43% et 29% des stagiaires poursuivent leur formation dans le secteur.

- la réponse à des besoins émergents peut aussi venir d'une démarche volontariste de la région qui souhaite encourager le développement d'un secteur porteur d'emplois. Ce souci de créer une « dynamique de l'offre » de formation peut aller jusqu'au lancement d'appels à projets en vue du développement de certifications, comme dans le cas de la région Pays-de-la-Loire.

### **L'appel à projets « Nouvelles formations de l'économie verte » de la région Pays-de-la-Loire**

En 2011, la région Pays-de-la-Loire a lancé un premier appel à projets « Nouvelles formations de l'économie verte ». Cet appel à projet avait pour objectifs de favoriser l'adaptation de l'offre de formation régionale aux enjeux de la transformation écologique de l'économie et d'amener de nouvelles certifications. Les organismes de formation répondant à cet appel ont été accompagnés durant les 3 années (sessions) nécessaires à leur inscription au Registre National de Certification Professionnelle (RNCP).

Cet appel à projet s'est centré sur 8 domaines (eau/assainissement ; Déchets/déconstruction recyclage et valorisation ; Electromécanique/électricité/réseaux intelligents ; Energies renouvelables ; Logistique ; Respect de la biodiversité ; Economie de proximité, e-commerce, commerce équitable ; Tourisme vert et/ou adapté aux personnes à mobilité réduite). 12 projets ont été retenus sur 50 reçus. L'appel à projet a ainsi permis de faire émerger une formation de coordinateur – animateur du recyclage.

Cette démarche a ensuite été consolidée dans le cadre de l'objectif « Je me qualifie » par la labellisation « Economie verte » de certaines certifications. Selon le bilan établi par les services de la région, sur la période 2013-2015, ces formations ont représenté 7% des stagiaires et plus de 6,5% des financements. Hormis dans le secteur du commerce, ces formations n'ont pas connu de difficultés de recrutement mais leur volume a pu être ajusté en fonction de la conjoncture (bâtiment).

- [142] Ce type de démarche connaît toutefois une limite : la difficulté à trouver des entreprises volontaires pour aider au montage des formations et accueillir les stagiaires pendant les phases de mise en pratique. Ce problème n'est pas nouveau, il est bien connu en matière de formation en alternance, mais la difficulté est redoublée pour les métiers émergents ou rares soit parce que le besoin de ce métier n'est pas encore ressenti par les entreprises, soit car il n'existe pas de salarié dans l'entreprise maîtrisant suffisamment bien ces compétences nouvelles pour faire office de tuteur, soit encore s'agissant de métiers rares du faible vivier d'entreprises permettant d'accueillir les apprenants.

## **4.2 Les outils de formation-adaptation permettent de réagir rapidement à des besoins de compétences nouvelles ou rares**

- [143] Pour les besoins en compétence qui n'auraient pas été pris en compte dans la programmation régionale, car non prioritaires dans la programmation ou parce qu'ils ont émergé pendant le déroulement de celle-ci, des outils souples de formation-adaptation permettent leur prise en compte par les acteurs régionaux, y compris pour de très faibles flux.
- [144] En effet, deux des régions visitées ont mis en œuvre des dispositifs de formation préalable au recrutement : le dispositif « une formation – un emploi » (FOREM) en Basse-Normandie et le Contrat d'aide au retour à l'emploi durable (CARED) en Rhône-Alpes. Ces dispositifs mobilisent une part non négligeable des financements régionaux, de 10% par an soit environ 6M€ en Rhône –Alpes par exemple. La région prend en charge le coût de la formation et éventuellement la rémunération du stagiaire ; l'entreprise s'engage sur le recrutement en CDI ou CDD de plus de six mois à temps plein. Ces dispositifs peuvent être collectifs ou individuels.
- [145] De même, les dispositifs de préparation opérationnelle à l'emploi (POEC et POEI) de Pôle emploi constituent des instruments souples mobilisables pour répondre rapidement à un besoin identifié, notamment un besoin rare ou émergent. Les exemples ci-dessous recueillis par la mission, non exhaustifs, montrent que des formations à des métiers émergents et rares peuvent être engagées en s'appuyant sur ces mesures.

Tableau 2 : Exemple de formations-adaptations au poste en POEC ou FOREM

Région	Dispositif	Intitulé de la formation ou du poste	Nombre de stagiaires dans l'année (2014 ou 2014-2015)
Basse-Normandie	FOREM	Agent thermal & Hydrothérapeute	2
Basse-Normandie	FOREM	Radiologue industriel	5
Basse-Normandie	FOREM	Agent thermal	22
Basse-Normandie	FOREM	Calorifugeur	10
Basse-Normandie	POEC	CQPM « Intervenant 1er niveau sur sites nucléaires »	12
Basse-Normandie	POEC	Agent de reconditionnement - Recyclage de téléphones portables	12
Basse-Normandie	POEC	Régleur ensacheur	12
Basse-Normandie	POEC	Electricien naval	6
Pays-de-la-Loire	POEC	Stratifieur réparateur polyester	10
Pays-de-la-Loire	POEC	Accastilleur	6
Pays-de-la-Loire	POEC	Opérateur (trice) en maroquinerie	8
Pays-de-la-Loire	POEC	Peintres aéronautiques	12
Pays-de-la-Loire	POEC	Ajusteur monteur structures aéronefs	26
Pays-de-la-Loire	POEC	Aide monteur caténaire	15
Pays-de-la-Loire	POEC	Mécanicienne en confection de luxe - corsetterie	4

Source : Région Basse-Normandie, directions régionales de Pôle emploi Basse-Normandie et Pays-de-la-Loire

- [146] En Pays-de-la-Loire, les POEC organisées sont liées à la fois aux liens entretenus avec les OPCA (les deux directions territoriales de Pôle emploi rencontrées entretiennent des liens véritablement actifs avec une dizaine d'OPCA<sup>71</sup>) et à la présence d'une grande entreprise aéronautique disposant de son propre centre de formation.
- [147] Ces formations ne sont pas toujours qualifiantes, certaines le sont cependant (accès à des CQP en particulier).
- [148] Ces dispositifs, même s'ils pourraient sans doute être améliorés notamment en renforçant leur aspect certifiant, ce que la mise en œuvre du CPF pourrait permettre, sont donc particulièrement utiles pour répondre à des besoins rares et ciblés en compétences.
- [149] Ces exemples montrent que la satisfaction des besoins de formation à des métiers émergents ou rares constitue des enjeux forts des démarches territoriales, et exige un travail de proximité qui incombe aux organismes en contact permanent avec les entreprises, notamment les OPCA (voir infra).

<sup>71</sup> Notamment Constructys, Opcalia, FAF TT, Uniformation, Forco, Agefos, Adefim, Opca Defi, Fafiec, Opca transports, Opcalim, Fafih

### 4.3 L'analyse des pratiques de diagnostic, de programmation et d'achat peuvent cependant amener à écarter la réponse à certains besoins

#### 4.3.1 Les régions ne sont pas toujours conscientes de posséder sur leur territoire des formations rares au plan national

[150] Lors de ces déplacements, la mission a interrogé les régions sur les formations qu'elles avaient identifiées comme rares ou émergentes au vu de l'analyse opérée dans la première phase de la mission, i.e. des formations identifiées comme stratégiques, d'avenir et/ou à faible flux par les CPNE et dispensées par moins de 10 organismes de formation sur le territoire. Si certaines de ces formations étaient effectivement identifiées comme rares par les régions, d'autres ne l'étaient pas car elles correspondent à un besoin local réel dans la région. Elles ne connaissent donc pas de problème de remplissage des sessions, l'organisme de formation peut même être confronté à une forte demande hors région mais la région, qui peut avoir ou non inscrit ces formations au CPRDFOP, n'en est pas nécessairement informée.

[151] Cette réalité conduit à considérer que la formation à un métier émergent ou rare avant d'être à vocation nationale, s'inscrit d'abord dans des enjeux d'emploi et de formation locaux, dans lesquels elle trouve un équilibre économique.

[152] Il apparaît donc nécessaire de réitérer régulièrement le processus d'analyse des besoins rares et émergents issus de la LNI et de sa confrontation avec l'offre de formation afin de pouvoir attirer l'attention des régions sur les formations situées sur leur territoire mais rares ou émergentes au plan national. Les régions concernées seront alors invitées à garantir la pérennité de cette offre, soit en l'inscrivant à leur CPRDFOP soit en mettant en place une commande interrégionale si cette formation est à dimension interrégionale. Si la région ne souhaite pas prendre en charge en tout ou partie cette formation, elle pourra le signaler au CNEFOP qui analysera, en lien avec le COPANEF, la nécessité de passer par un appel d'offre national (cf. infra).

**Recommandation n°10 : Suite à l'analyse des besoins rares et émergents de la LNI et sa confrontation avec l'offre de formation, proposer au CNEFOP de délibérer sur les enjeux représentés par ces formations pour inciter les acteurs régionaux et notamment les régions, à prendre en charge ces formations ou à signaler au CNEFOP leur souhait d'une prise en charge de ce besoin à un niveau suprarégional**

#### 4.3.2 Un appui à la gestion des compétences par les entreprises et à l'ingénierie de formation et de certification sont indispensables en amont

[153] Si des solutions souples existent pour répondre à des besoins en compétence rares notamment, l'expression du besoin en compétences est un processus qui nécessite pour l'entreprise de se placer dans une démarche de gestion prévisionnelle des compétences rares, démarche qui peut être complexe pour des TPE-PME. Dans ce cadre, les Direccte, par le biais des crédits GPEC, et les Opca doivent jouer un rôle actif pour aider les TPE-PME à identifier les compétences rares dans leur entreprise et à prévoir leur remplacement en amont.

- [154] Cet appui est par exemple mis en place par Opcalia à travers la démarche PRODIAT (Professionnalisation pour l'emploi immédiat). Ce service permet à l'entreprise d'être accompagnée par un consultant de l'analyse du besoin avec la création de la fiche de poste à la gestion des formalités administratives pour la conclusion d'un contrat de professionnalisation en passant par l'élaboration de parcours de formation de 150 à 500 heures. Depuis sa création en 2011, près de 3000 entreprises ont bénéficié du dispositif et 10 000 salariés ont été professionnalisés avec des contrats en moyenne de 10 mois, à 50% en CDI dès l'embauche et des formations de 310 heures de formation en moyenne.

**Recommandation n°11 : Développer des démarches d'accompagnement de type Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des TPE-PME pour l'identification des compétences rares et stratégiques**

**4.3.3 La question des formations rares mais surtout émergentes va requérir une attention particulière dans le cadre de la mise en œuvre du CPF**

- [155] Les déplacements en région de la mission et les rencontres avec les organismes prescripteurs (Pôle emploi et mission locale) l'amènent à des questionnements sur la compatibilité de la montée en charge du CPF avec la prise en compte des besoins rares et surtout émergents.
- [156] En effet, l'ARF, d'une part, et Pôle emploi, d'autre part, ont chacun conclu avec le FPSPP des conventions pour le paiement des heures de CPF. Ce financement sera par exemple de 9€ par heure (8€ pour les frais pédagogiques et 1€ pour les frais annexes) dans la limite du nombre d'heures inscrites au CPF du demandeur d'emploi selon la convention conclue entre Pôle emploi et le FPSPP. Pour 2015, afin de favoriser la montée en charge du CPF, le FPSPP s'est engagé à financer la formation CPF des demandeurs d'emploi à hauteur de 100 heures sous forme de dotation exceptionnelle.
- [157] De façon assez compréhensible, cette volonté d'engager une dynamique sur la CPF conduit les prescripteurs à engager de préférence les demandeurs d'emploi sur des formations éligibles au CPF, i.e. des formations du socle, de la LNI ou de la liste COPAREF de la région dans laquelle le demandeur d'emploi est domicilié.
- [158] Si elle venait à se confirmer et à se généraliser, cette tendance pourrait poser problème en termes d'accès à des formations rares et surtout émergentes :

Pour les métiers rares, tout d'abord, les Coparef n'ont pas repris systématiquement les formations inscrites au PRF : par exemple, le titre de piqueur en maroquinerie est bien inscrit sur la liste du Coparef Rhône Alpes, mais pas celui de préparateur en maroquinerie ; ces problèmes peuvent être transitoires, liés à des divergences d'appréciation et doivent se résoudre par un dialogue entre les régions et les Coparef. Ensuite, les listes des Coparef, parfois inspirées par les PRF, contiennent un certain nombre de formations à des métiers rares. Or, ces formations ne sont pas toujours inscrites sur la LNI alors même qu'elles peuvent être rares sur le territoire et attirer des stagiaires hors région. Ces stagiaires ne pourront pas en l'état actuel y accéder en mobilisant leur CPF ou bénéficier du crédit d'heures supplémentaires de 100 heures. Les régions et/ou les COPAREF pourraient donc saisir le COPANEF de ces formations rares et émergentes dont elles estiment qu'elles répondent aussi à des besoins interrégionaux voire nationaux et demander au Copanef de statuer sur l'opportunité de les inscrire sur la LNI. Parmi les éléments justifiant du caractère extrarégional de ces formations, la présence de stagiaires hors région pourrait être mentionnée.

**Recommandation n°12 : Identifier les formations rares ou émergentes à dimension nationale figurant sur une ou des listes régionales mais pas sur la liste nationale interprofessionnelle et en saisir le COPANEF**

- Pour les formations à des compétences émergentes, la situation peut être problématique dans la mesure où ces formations nouvelles ne bénéficient pas encore au moment de leur émergence d'une certification. Même si les processus d'inscription au RNCP ont été assouplis et peuvent permettre d'engager l'inscription 18 mois après les premières sessions de formation<sup>72</sup>, il convient que des stagiaires puissent être orientés vers ces formations durant cette période. Dès lors, si des appels d'offre sont lancés au niveau national ou régional pour favoriser l'émergence de nouvelles certifications, il conviendra que les prescripteurs s'engagent à orienter les stagiaires, selon leur profil et leur motivation, vers ces formations sans préjudice de la non-mobilisation du CPF.

**Recommandation n°13 : Garantir la possibilité pour les demandeurs d'emploi d'accéder à des formations émergentes non encore inscrites dans les listes au titre du compte personnel de formation**

## 5 POUR CERTAINS METIERS LA CONSTRUCTION DE REPONSES FORMATION DANS UN CADRE SUPRA REGIONAL PEUT ETRE NECESSAIRE

### 5.1 Le développement ou le maintien de l'offre de formation est soumis à des enjeux de volume de stagiaires, d'investissements et d'équipements

[159] Les formations rares sur le territoire peuvent ne correspondre que partiellement à des besoins en formation rare. En effet, une offre de formation réduite peut exister malgré des besoins réels sur le marché en raison du coût de la formation, coût lié à l'investissement initial qui freine l'entrée de nouveaux opérateurs et au coût de mise en œuvre de la formation. Ce frein à l'entrée concerne particulièrement le secteur industriel et le bâtiment :

Tableau 3 : Coût moyen des plateaux techniques par secteur d'activité

Secteur de formation	Exemple de métiers	Coût moyen du plateau technique (construction et équipements)				Principaux facteurs de coût
		<500 000€	de 500 000€ à 1M€	de 1M€ à 1,5M€	>1,5M€	
Bâtiment gros et second œuvre	maçons, plaquistes, carreleurs...		X			appareils de mesure, de test d'étanchéité à l'air
Bâtiment corps d'état techniques	plombiers, chauffagistes, électriciens, frigoristes....			X		équipements thermiques à haut rendement et énergie solaire
Industrie lourde	tourneurs, fraiseurs, soudeurs, chaudronniers, opérateurs matériaux composites...				X	machines à commande numérique, process de contrôle et de mesure, traitement d'air

<sup>72</sup> En outre, tous les changements de diplômes, dès lors qu'ils ne constituent qu'une adaptation, ne nécessitent pas de passer par le RNCP : ainsi, certains diplômes de l'éducation nationale contiennent une part de cursus « adaptable » de 30% (formations d'initiative locale) qui ont pu permettre par exemple de « verdir » des formations par l'introduction de modules dédiés

Secteur de formation	Exemple de métiers	Coût moyen du plateau technique (construction et équipements)				Principaux facteurs de coût
		<500 000€	de 500 000€ à 1M€	de 1M€ à 1,5M€	>1,5M€	
Industrie légère	électroniciens, chimistes....			X		laboratoire, salle blanche
Tertiaire	secrétaires, comptables, informaticiens...	X				logiciels spécifiques métiers
Logistique	caristes, magasiniers....		X			logiciels spécifiques métiers
Restauration	cuisiniers, serveurs...			X		logiciels spécifiques métiers

Source : AFPA – retraitement mission

[160] Ces éléments ont été confirmés par d'autres opérateurs de formation puisque les GRETA par exemple considèrent que le nombre de stagiaires souhaitable est de 24 pour une formation industrielle alors qu'un équilibre économique peut être trouvé pour les autres formations dès 12 stagiaires. Pour des formations portant à la fois sur des besoins émergents avec des plateaux techniques importants, le coût peut être encore plus élevé puisque Constructys évoque un coût horaire de 30€ pour les formations dans le domaine de la fibre optique<sup>73</sup>.

[161] Il convient d'ajouter aux coûts fixes liés à l'amortissement et à l'entretien des plateaux techniques les coûts liés aux matériaux utilisés (matières premières, petit équipement...) et la rémunération des formateurs. Selon les données de l'AFPA, ces coûts peuvent varier de 1 à 60 entre des formations dans le secteur des services et des formations dans le secteur du bâtiment par exemple.

[162] Cette fragilité plus importante des formations industrielles peut poser problème lorsqu'elle conduit à la disparition de certains savoir-faire nécessaires au développement de nouvelles activités basées sur un mélange de compétences anciennes et nouvelles. Ainsi, la formation de stratifieur multi procédés en matériaux composites, pour laquelle le site Offre info ne recense que 3 réseaux de formation, a failli disparaître selon le directeur de l'Afpa de Caen au début des années 2000, en raison de son coût et de son faible remplissage. Or, suite au développement de ces techniques dans le nautisme, l'aéronautique..., cette formation connaît un regain d'intérêt et a été inscrite par la région Basse-Normandie dans le programme régional.

[163] En raison de ces coûts fixes, le seuil de rentabilité des organismes de formation n'est atteint que si les sessions de formation sont complètes, à hauteur de 10-15 stagiaires, ce qui met en exergue la nécessité de pouvoir élargir le recrutement au-delà des frontières de la région si nécessaire, notamment pour les métiers jugés peu attractifs par les stagiaires.

[164] Deux cas de figure peuvent se présenter :

- la formation est inscrite au plan de formation d'une région (de manière très générale la région d'implantation de l'organisme de formation) mais les stagiaires de cette région ne sont pas assez nombreux pour remplir une session : si la formation est attractive, des stagiaires d'autres régions peuvent s'être manifestés, éventuellement par l'intermédiaire de leur conseiller Pôle emploi, auprès de l'organisme de formation (liste d'attente) et peuvent accéder au titre de la commande régionale ou au titre de l'AIF à la formation qui a donc lieu ; si la formation n'est pas attractive, soit en raison du secteur (métiers pénibles, « niche » peu connue...) soit en raison des conditions de prise en charge (cf. ci-

<sup>73</sup> Le coût du plateau technique est estimé à 250 000€ selon Objectif fibre

après), elle n'attire pas spontanément des stagiaires hors région et la session peut donc être annulée ;

Dans ce cas, la possibilité de mettre en place un appel à candidature au-delà de la région est souhaitable. La convention récente passée entre Pôle emploi et l'AFPA qui permet à l'AFPA de faire diffuser tous les 15 jours dans le réseau Pôle emploi une liste de formations pour lesquelles des places sont non pourvues constitue un bon vecteur qui pourrait bénéficier à d'autres organismes.

- la formation est inscrite au plan de formation d'une région, les stagiaires de la région sont assez nombreux pour remplir les sessions prévues mais il subsiste une demande non satisfaite provenant notamment de stagiaires hors région. Cette demande peut venir d'une forte attractivité du diplôme, non nécessairement corrélée au niveau d'emploi dans le secteur (exemple de certains BPJEPS<sup>74</sup>) au moins autant que d'un niveau insuffisant de l'offre au niveau national. L'insuffisance de l'offre peut être temporaire, liée au délai d'ajustement du marché à la demande ; cet ajustement peut cependant être relativement long lorsque le coût d'entrée sur le marché est élevé (plateaux techniques...).

**Recommandation n°14 : Dans le cadre de la procédure proposée par la mission d'exploitation de la liste nationale interprofessionnelle, mettre en place une procédure d'alerte permettant à l'Intercarif de saisir le CNEFOP des formations ou certifications pour lesquelles la baisse de l'offre de formation conduit à un seuil critique (moins de 2 sessions de formations sur le territoire)**

- [165] Le CNEFOP ainsi saisi débattrait, en lien avec le COPANEF, afin de déterminer si ces formations « en danger » présentent un enjeu stratégique tel qu'il serait nécessaire de lancer un appel d'offre coordonné entre les différents financeurs en suivant le processus « compétences stratégiques » élaboré par la mission (cf. schéma dans la partie recommandations).

## 5.2 Une coordination inter régionale et nationale des programmations et des financements est nécessaire pour certaines formations afin de mutualiser les coûts

- [166] Les constats développés par la mission la conduisent à préconiser une mutualisation accrue dans deux cas de figure particuliers :

- Pour des compétences émergentes pour lesquelles le besoin est appelé à se développer rapidement, en lien par exemple avec des grands projets d'investissement. La mutualisation pourrait porter a minima sur la partie d'étude des besoins et d'ingénieries de certification et aller dans certains cas jusqu'à la constitution de groupement de commandes interrégionaux ou des appels à projets nationaux.

Cela a été le cas pour l'appui technique prospectif Objectif fibre cité plus haut<sup>75</sup> qui a permis d'établir un plan d'action. Ainsi, 11 centres de formation étaient référencés début 2015.

Dans le cadre des énergies marines renouvelables, alors même que l'implantation des éoliennes marines concerne plusieurs régions<sup>76</sup>, la démarche d'évaluation des besoins en formation liés ainsi que l'adaptation des parcours de formation ont été menées au niveau régional. Ainsi, même si par exemple le plan d'action emploi-formation du Comité Technique Ressources Humaines EMR de Basse-Normandie prévoit la mise en place de « coopérations transfrontalières », l'hypothèse d'une mutualisation de l'analyse ou de la mise en place d'un groupement de commande n'a pas été envisagée à ce stade entre les trois régions.

<sup>74</sup> Brevets professionnels de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

<sup>75</sup> Voir ci-dessus 2.1.3

<sup>76</sup> Haute et Basse Normandie, Bretagne, Pays-de-la-Loire

La mission estime que le niveau national peut permettre dans un cadre concerté et coordonné, d'impulser ou soutenir par un appel à projet de dimension nationale, une offre d'ingénierie ou de formation sur certains métiers identifiés comme émergents ou rares par le CNEFOP, et pour lesquels la prise en charge ne peut être assurée au plan régional.

Ce rôle d'impulsion nationale apparaît d'ores et déjà dans les initiatives du FPSPP et du PIA, mais ces appels à projet ne s'adressent pas principalement au public des demandeurs d'emploi et ne ciblent pas des secteurs définis.

### **Les appels à projet au niveau national**

#### **L'appel à projet « Actions de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi » du programme national de formation du FPSPP**

En avril 2014, le FPSPP a lancé un appel à projet à destination des OPCA et des OPACIF visant à développer l'accès des demandeurs d'emploi et des salariés à des activités réparties de façon inégale sur le territoire national représentant une très faible part de l'emploi total, d'une part, et à des activités correspondant à des formations nécessitant un fort investissement pour préserver l'outil de formation, d'autre part. Le budget prévisionnel était de 10M€ pour des actions de formation, avec une prise en charge de jusqu'à 70% du coût pédagogique. 6 projets ont été retenus, le bilan de la mise en œuvre n'a pas encore été établi.

#### **L'appel à projet Partenariats pour la formation et l'emploi du Programme d'investissements d'avenir**

Lancé en décembre 2014, avec une clôture prévue en 2017, cet appel à projet vise à établir des partenariats entre entreprises et organismes de formation initiale et continue, en lien avec les pôles de compétitivité et les clusters. Les projets présentés contiendront notamment des actions de développement des compétences, des actions facilitant les mobilités et la sécurisation des parcours professionnels et des actions et services mutualisés entre grandes entreprises et PME/PMI. L'avis du ou des CREFOP concernés est sollicité. L'appel à projet est doté de 126M€, l'engagement minimum étant de 2M€; le financement s'élève à 50% du projet maximum avec une part obligatoire de financement d'entreprise (30%), et porte sur les coûts de fonctionnement et d'investissement du projet.

[167] Le lancement d'un appel à projet similaire à celui lancé en 2014 par le FPSPP et visant à satisfaire « des besoins de qualification sur des métiers et des activités à dimension nationale », pourrait ainsi, en associant régions, FPSPP, Pôle emploi fournir un cadre de partenariat « politique » et financier pour organiser une réponse aux besoins de formation ne trouvant pas de réponses dans le cadre régional.

[168] La rédaction du PIA 3 à l'automne 2016 pourrait être l'occasion de définir les conditions d'une action structurante nationale de soutien aux formations aux métiers émergents ou rares, en lien avec les orientations retenues au sein du CNEFOP.

**Recommandation n°15 : Pour les besoins de formation correspondant à des métiers émergents ou rares identifiés par le CNEFOP ne trouvant pas de réponses dans le cadre régional, organiser un appel d'offre associant, les régions, Pôle emploi et le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels**

**Recommandation n°16 : Pour les projets d'envergure nationale ou interrégionale conduisant à une augmentation rapide du besoin en compétences émergentes, accompagner systématiquement le projet par la mise en place d'un appui technique prospectif**

- Toutefois, une approche uniquement « descendante » conduirait à négliger la richesse des initiatives propres engagées sur le terrain. En matière d'analyse des besoins et d'ingénierie de certification et de formation, la mission a constaté que l'impulsion pouvait venir d'acteurs divers avec des outils mobilisés différents : un appel à projet de la région (cf. exemple en Pays-de-la-Loire), une mobilisation d'Actions de développement des emplois et des compétences (ADEC) par la Direccte en lien avec les branches, une démarche d'investissement des organismes de formation qui développent des certifications ou formations (exemple de l' Afpa ou des Greta<sup>77</sup>).

Si ce foisonnement est le signe d'un dynamisme bienvenu, ces initiatives ne sont pas recensées, y compris au sein d'un même réseau (pas de bilan des ADEC, une mise en commun au niveau académique mais non national pour les Greta...), ce qui peut conduire à une perte d'efficacité par un travail en doublon.

La remontée des informations sur ces initiatives devrait donc être mieux assurée, en partenariat entre la DGEFP et l'ARF. L'Intercarif pourrait également diffuser une liste annuelle des formations nouvelles inscrites dans la base (voir 3-1-3).

**Recommandation n°17 : Assurer une remontée des informations sur les initiatives de développement de formations émergentes et évaluer ces initiatives ; publier annuellement une liste des formations nouvelles recensées dans la base Offre Info**

## 6 L'ACCES A L'OFFRE DE FORMATIONS RARES DOIT ETRE FLUIDIFIE

### 6.1 La loi consacre un principe général de réciprocité d'accueil des stagiaires de la formation professionnelle

[169] L'article L6121-2- I alinéa 3 indique que : « *des conventions conclues entre les régions concernées ou, à défaut, un décret fixe les conditions de la prise en charge par la région de résidence du coût de la formation et, le cas échéant, des frais d'hébergement et de restauration d'une personne accueillie dans une autre région.* »

[170] La convention prévue a été élaborée au sein de l'association des régions de France (ARF) au titre de l'article L214-12 du code de l'éducation qui avant sa modification par la loi du 5 mars 2014, prévoyait déjà un tel principe.

[171] La convention liant les régions est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2010. Elle permet à des personnes d'être accueillies pour un parcours de formation continue, d'apprentissage ou de formations sanitaires et sociales dans une autre région que leur région d'accueil dans les conditions suivantes :

- pour les actions de formation professionnelle continue et pour l'apprentissage lorsque la formation n'existe pas dans la région d'origine ou pour des raisons de proximité géographique, lorsque le lieu de résidence du stagiaire est plus proche du centre de formation de la région dispensant la formation concernée que de la région dont il dépend;
- pour les formations sanitaires et sociales à sélection ou concours d'entrée dans les cas suivants : par admission ou la réussite aux concours d'entrée.

[172] Les modalités de prise en charge des stagiaires et apprentis sont réglées de la manière suivante :

- pour les stages financés dans le cadre des programmes régionaux de formation (actions collectives), les formations sanitaires et sociales, et l'apprentissage, un ressortissant

<sup>77</sup> Ainsi, le GRETA de Paris a développé et fait inscrire au RNCP à sa propre initiative et en son nom 7 titres depuis 2006 dont 4 ont été renouvelés

originaire d'une région et accueilli dans une autre, sera pris en charge dans les mêmes conditions que s'il était originaire de la région d'accueil.

- ▶ pour les aides à la prise en charge de parcours individuels, il est convenu que les personnes qui peuvent y prétendre bénéficient des prestations de leur région d'origine en fonction des règlements d'intervention en vigueur, même si la formation se déroule dans une autre région.

[173] La mise en œuvre de cet accord devait être accompagnée d'un bilan annuel quantitatif qui ne semble pas réalisé. Il est donc difficile d'en apprécier l'effectivité.

## 6.2 La mise en œuvre de ce principe rencontre toutefois un certain nombre d'obstacles

[174] Les témoignages recueillis par la mission indiquent toutefois que les principes énoncés dans la convention de réciprocité se heurtent à de nombreuses difficultés.

[175] De fait le guide du stagiaire de la formation professionnelle édité par la région Rhône-Alpes indique en réponse à la question : « *J'habite en Rhône-Alpes mais je souhaite faire une formation en dehors de la région, comment bénéficier d'une prise en charge ?* » que le candidat doit « *prendre contact avec le Conseil régional du lieu de formation pour vérifier si vous pouvez bénéficier d'une prise en charge de leur part. Si la réponse est négative : vous pouvez vous adresser au conseiller du réseau d'accueil le plus proche de votre lieu de domicile (Mission Locale, Pôle Emploi, Cap Emploi, CIDFF) qui étudiera votre projet professionnel et les possibilités de formations accessibles.* »<sup>78</sup>

### La mobilité des stagiaires<sup>79</sup>

Selon les données fournies par la DARES à la mission, 7% des demandeurs d'emploi formés dans une région donnée viennent d'une autre région et environ 7% des demandeurs d'emploi d'une région donnée sont formés dans une autre région.

La durée de formation des stagiaires mobiles est plus longue que celle de l'ensemble des stagiaires (la durée moyenne du stage est de 5,95 mois contre 4,7 pour l'ensemble des stagiaires et 37,25 % des stages ont une durée supérieure à 6 mois contre 28% pour l'ensemble des stagiaires).

Les régions sont moins présentes dans le financement des coûts pédagogiques de la formation des stagiaires mobiles que dans celui de l'ensemble des stagiaires (31% des coûts pédagogiques des formations des stagiaires mobiles sont assumés par les régions contre 50% pour l'ensemble des stagiaires). La part de Pôle emploi dans le financement des coûts pédagogiques est en revanche plus importante pour les stagiaires mobiles que pour l'ensemble des stagiaires (31% contre 23%), de même pour l'Etat (13% contre 7%). La part des stagiaires finançant eux-mêmes leur formation est également plus importante (10% contre 4%).

[176] Si comme indiqué au point 3-1-1, la base Offre info offre aujourd'hui aux conseillers des missions locales, de Pôle emploi et des Cap emploi une vue large sur l'offre de formation présente sur le territoire national, le contenu de l'information figurant dans la base ne permet cependant pas aux conseillers d'inscrire le demandeur d'emploi dans une action de formation. Cet acte d'inscription suppose en effet deux conditions cumulatives : une visibilité sur les places disponibles et un droit de prescrire une entrée en formation.

<sup>78</sup> Guide du stagiaire de la formation professionnelle édition 2013-2014 -Région Rhône Alpes

<sup>79</sup> Données issues de la base BREST traitées par la DARES pour la mission et de DARES Analyses n°30, la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013, avril 2015.

[177] Dans un certain nombre de régions, « *près de la moitié, les CARIF-OREF proposent un outil de suivi de la prescription. Il permet de mettre en contact simplement et rapidement prescripteurs et organismes de formation, de suivre les différentes étapes de la prescription, et de connaître l'accessibilité des formations par un système de gestion des places.* »<sup>80</sup>. Lorsque cette information est accessible sur le site internet du CARIF, il permet aux prescripteurs des autres régions un accès à cette information. Cela nécessite toutefois une double consultation : site intercarif et site régional.

[178] Ainsi sur le site « Trouver ma formation du CARIF de Basse Normandie « Errefom », la disponibilité des places apparaît sous forme d'une signalisation feu rouge, orange ou vert.

Schéma 2 : Site « trouver ma formation », Errefom Basse-Normandie

		Intitulé de la formation			
		MC soudage			
CFA EN 50 - LP Edmond Doucet	Lieu : EQUEURDREVILLE HAINNEVILLE		Du 01/09/2015 au 30/06/2016		
Renseignements : XXXX  : <a href="mailto:cfa.en50@ac-caen.fr">cfa.en50@ac-caen.fr</a> : 02 33 87 23 40					
		Pré qualification aux métiers de la métallurgie - niveau V			
AFPA - Centre de Formation de Cherbourg	Lieu : CHERBOURG OCTEVILLE	Durée : 560h	Du 27/04/2015 au 04/09/2015		
Renseignements : XXXX  : <a href="mailto:bXXXXI@afpa.fr">bXXXXI@afpa.fr</a> : 3936					
Renseignements : XXX  : <a href="mailto:JXXX@afpa.fr">JXXX@afpa.fr</a> : 3936					
Format ion diplôm ante	Entrées / sorties perman entes	Modalités d'enseigne ment	Eligib ilité CPF	Dispo des places conventio nnées	

Source : Errefom Basse-Normandie

[179] Pour ce qui est de l'inscription des demandeurs d'emploi dans une action de formation la procédure relève de chacun des financeurs. Certaines régions appuient cette procédure d'inscription pour ce qui concerne leur formation<sup>81</sup> sur un applicatif spécifique permettant, outre d'accéder à une information plus détaillée sur l'offre conventionnée favorisant ainsi le positionnement des stagiaires (dates d'information collective, places disponibles ...), de procéder concrètement à une inscription du stagiaire sur la liste des candidats à la formation<sup>82</sup>.

[180] L'information n'est cependant accessible qu'aux prescripteurs de la région, ce qui limite sans aucun doute l'accès à la formation pour les formations à recrutement inter régional ou national. En effet, l'inscription d'un demandeur d'emploi dans une action de formation se déroulant dans une région A par le prescripteur d'une région B, oblige ce dernier à solliciter l'un de ses collègues de la région A pour « localiser » la procédure d'inscription dans cette région.

<sup>80</sup> L'information sur l'offre de formation, 30 ans d'expertise des CARIF-OREF Septembre 2013

<sup>81</sup> Il peut s'agir d'un groupement de commandes comme en Rhône alpes

<sup>82</sup> L'organisme de formation arrête en principe ensuite après évaluation des pré requis la liste des admis

- [181] De plus, dans certaines régions, l'obligation d'accès au logiciel d'inscription, se double d'une contrainte de respect des zones de recrutement des actions de formation inscrites au plan régional de formation<sup>83</sup>, ce qui crée un obstacle supplémentaire à l'inscription d'un candidat extérieur à la région. Par exemple sur le site du CARIF d'Aquitaine, on relève que pour être admis dans une formation de cuisinier organisé par le GIP FCIP Aquitaine, il faut « *Résider dans la zone définie par Périgueux et Nord Dordogne Périgord Noir Bergeracois* ».
- [182] Ces procédures ont été présentées à la mission comme un frein sérieux à la mobilité inter régionale des stagiaires. La mission n'a pu le mesurer au travers de cas concrets. Mais il lui apparaît plausible que ces obstacles procéduraux freinent l'accès de stagiaires résidant hors région.
- [183] La réforme territoriale en cours qui réduira de 22 à 13 le nombre de régions métropolitaines devrait en étendant les frontières régionales limiter ce type de situation.
- [184] Cette réorganisation conduira également à engager un renouvellement de l'accord de réciprocité actuellement en vigueur entre les régions. Il serait souhaitable dans ce cadre d'une part que les régions réexaminent les conditions concrètes d'inscription d'un stagiaire extérieur à leur région dans l'une des actions qu'elles financent ; et d'autre part qu'un comité de pilotage de cet accord puisse être mis en place afin d'en assurer un réel suivi et qu'un rapport annuel soit présenté au sein du CNEFOP.

**Recommandation n°18 : Dans le cadre d'une nouvelle convention de réciprocité entre les régions ou du décret prévu à l'article L6121-2 du code du travail, prévoir une procédure particulière de prescription pour l'admission des stagiaires hors région ainsi qu'un pilotage et un suivi effectif de la convention.**

## **7 LES CONDITIONS DE FINANCEMENT DES FORMATIONS INDIVIDUELLES DOIVENT ETRE CLARIFIEES**

- [185] L'amélioration de la prise en compte des besoins en compétences rares et/ou émergentes afin de faire émerger une réponse collective est d'autant plus importante que la prise en charge de ces besoins par des aides individuelles ne constitue pas une solution satisfaisante et ce pour plusieurs raisons.
- [186] D'une part, le montant alloué à ce mode de financement est insuffisant pour répondre aux demandes si bien que la maîtrise du budget peut passer soit par un montant d'aide alloué par demandeur limité soit par un accès restreint.
- [187] Ainsi, le montant de l'AIF « projet de formation individuel » de Pôle emploi ne pouvait dépasser un montant de 3200€ ou 400h qu'après avis favorable d'une commission territoriale ou régionale. La délibération de février 2015<sup>84</sup> ouvre la voie à un financement complet du reste à charge au titre des frais pédagogiques, sous réserve d'une validation préalable par Pôle emploi. Le montant alloué par les régions apparaît plus important. Par exemple, sur la base des délibérations du conseil régional Pays-de-la-Loire, la mission a calculé que la prise en charge moyenne au titre de l'Aide individuelle à la formation s'élevait à environ 5600€. La contrainte budgétaire liée à un épuisement de l'enveloppe en cours d'année peut être importante, que ce soit pour les aides des conseils régionaux ou celles de Pôle emploi, dont la gestion est largement décentralisée au niveau des agences.
- [188] Pour ce qui est des régions, les modalités de prise en charge sont très hétérogènes. L'accès aux aides individuelles peut aussi être encadré par la fixation de critères telles que le niveau du diplôme (niveau III ou inférieur), un délai de résidence, des conditions d'activité

<sup>83</sup> Critères régionaux d'éligibilité d'accès aux formations de l'AFPA ; AFPA janvier 2014.

<sup>84</sup> Délibération 2015-10 du 3 février 2015

professionnelle antérieures ou la fixation d'une liste de secteurs éligibles, souvent assez larges. A contrario, certaines régions fixent peu de critères d'éligibilité, une commission se prononçant au regard des dossiers.

## Les aides individuelles à la formation (coûts pédagogiques)

### L'AIF de Pôle emploi

L'aide individuelle à la formation de Pôle emploi a été instaurée en 2010 pour financer certains besoins de formation auxquels les achats ne pouvaient pas répondre. Une AIF « projet de formation individuel » a été créée en 2012 à titre expérimental et reconduite depuis, en plus des autres types d'AIF : AIF sécurisation (liée aux CSP) ; AIF achats infructueux ; AIF réussite concours pour le secteur sanitaire et social ; AIF artisan ; AIF DIF et AIF VAE partielle. La part des AIF dans le budget des aides au développement des compétences est de 25% maximum selon l'instruction du 30 janvier 2013. Lorsque l'AIF sollicitée est d'un coût supérieur à 3200€ ou d'une durée supérieure à 400h, l'acceptation par une commission territoriale ou régionale est requise. Ces fourchettes peuvent être aménagées au niveau régional : en Pays-de-la-Loire, le montant maximal était de 1300€ et la durée de 300h sauf pour les demandeurs d'emploi de longue durée.

De fait, le montant moyen des AIF en coût unitaire, qui représentent un outil important de financement de la formation, est proche de 1300€ contre 1852€ pour les actions de formation collectives. La durée de ces formations est plutôt courte (73 heures en moyenne en Basse Normandie par exemple), les agences locales pouvant par exemple fixer des priorités par secteurs ou vers des formations amenant directement à l'emploi. L'accompagnement personnalisé des demandeurs d'emploi et le conseil en évolution professionnelle pourraient conduire à une augmentation de la part des AIF. La hausse des entrées en 2014 (+33,5%) est liée au plan 100 000 formations.

Formations	2013				2014				Evol. 2014 vs 2013					
	Volumes	Poids	Montants en K€	Coûts unitaires	Volumes	Poids	Montants en K€	Coûts unitaires	Volumes	%	Montants en K€	%	Coûts unitaires	%
AFC	54 369	30,4%	115 585	2 126 €	67 661	28,4%	125 338	1 852 €	13 292	24,4%	9 753	8,4%	-273 €	-12,9%
AIF	60 098	33,6%	60 253	1 003 €	99 666	41,8%	129 761	1 302 €	39 568	65,8%	69 508	115,4%	299 €	29,9%
AFPR	30 994	17,3%	31 381	1 012 €	33 034	13,8%	27 741	840 €	2 040	6,6%	- 3 640	-11,6%	-173 €	-17,1%
POEI	17 173	9,6%	20 000	1 165 €	19 128	8,0%	25 339	1 325 €	1 955	11,4%	5 339	26,7%	160 €	13,7%
POEC	16 144	9,0%			19 100	8,0%			2 956	18,3%				
<b>TOTAL</b>	<b>178 778</b>	<b>100%</b>	<b>227 219</b>	<b>1 397 €</b>	<b>238 589</b>	<b>100%</b>	<b>308 179</b>	<b>1 404 €</b>	<b>59 811</b>	<b>33,5%</b>	<b>80 960</b>	<b>35,6%</b>	<b>7 €</b>	<b>0,5%</b>

Source : Pôle emploi

### Les aides individuelles des régions

Outre les informations collectées lors de ses déplacements, la mission pu s'appuyer sur les données publiques qui attestent de l'existence de dispositifs d'aide individuelle à la formation dans la quasi-totalité des régions. Dans 7 régions<sup>85</sup>, ces aides se présentent sous la forme de chèques (ou pass) formation. Ces aides peuvent être plafonnées en montant (3050€ en Bretagne, 4100€ en Ile-de-France, 50% du coût en Poitou-Charentes) ou en durée (1600 heures en Alsace) sachant que les formations doivent souvent être certifiantes ou qualifiantes et qu'une durée minimale peut être fixée (450 heures en Champagne-Ardenne, 400 heures en Midi-Pyrénées). Le choix de prioriser des formations plutôt longues et qualifiantes peut s'inscrire dans une complémentarité choisie avec Pôle emploi. Certaines régions limitent l'attribution des aides individuelles à des formations de niveau III ou inférieur (Lorraine, Midi-Pyrénées, PACA, Bourgogne, Ile-de-France) ou limitent l'accès à des formations de niveau supérieur aux demandeurs d'emploi ayant plusieurs années d'activité professionnelle (Bretagne, Auvergne). Dans la quasi-totalité des régions, le bénéficiaire doit résider depuis plus de six mois dans la région. Les formations hors région sont éligibles si elles n'existent pas sur le territoire régional.

<sup>85</sup> Bretagne, Centre, Alsace, Aquitaine, PACA, Bourgogne, Ile-de-France

Ces aides représentent une part marginale mais non négligeable de l'investissement des régions : la région Rhône-Alpes réserve ainsi 10% du montant du PRDF soit 6M€ au financement à la fois des CARED et des aides individuelles ; en Basse-Normandie, en 2013, 85 stagiaires avaient bénéficié d'une formation qualifiante individuelle, sur 4775 stagiaires ayant bénéficié d'une formation qualifiante

- [189] De fait, pour des raisons compréhensibles de bonne gestion des deniers publics, les régions n'allouent qu'une part limitée de leurs financements à ces aides individuelles. En effet, le coût d'achat des formations est majoré pour le demandeur d'emploi se présentant en individuel : les conseillers de Pôle emploi ont ainsi expliqué à la mission avoir constaté qu'une partie importante des organismes de formation s'alignaient pour les estimations fournies au demandeur d'emploi sur le montant maximal pris en charge par Pôle emploi, alors même que ces formations pouvaient être significativement moins coûteuses en achat collectif.
- [190] Les limites des aides individuelles sont donc importantes et elles ne peuvent donc constituer le seul outil pour répondre aux besoins en compétence rares et émergents. Pour autant, elles conservent un réel intérêt pour garantir l'accès à des formations hors région qui ne sont pas inscrites dans une commande régionale et pour répondre à des projets individuels innovants.
- [191] Il serait souhaitable, au regard de la grande diversité des modalités de prise en charge qu'une plus grande lisibilité soit donnée à celles-ci, et qu'une articulation soit trouvée entre les conditions de financement des régions et celle de Pôle emploi.
- [192] La réforme territoriale offre l'occasion d'une remise à plat de ces modalités de financement. Une convention entre les directions régionales de Pôle emploi et les régions, notamment sur les modalités de prise en charge des formations hors région dans le cadre de formations individuelles serait de nature à faciliter la mise en œuvre de ces formations.

## **8 DES AIDES AU TRANSPORT ET A L'HEBERGEMENT INSUFFISANTES ET INEGALITAIRES**

- [193] Le fait que la formation ait lieu « trop loin » est cité comme obstacle à la formation par 21% des personnes au chômage enquêtées par l'INSEE contre 14% des personnes en emploi.<sup>86</sup>

Tableau 4 : Enquête de l'INSEE sur les obstacles à la formation

**1. Obstacles à la formation (première formation ou une autre formation)** en %

	Personne en emploi	Personne au chômage	Ensemble, y compris inactifs
Incompatible avec responsabilités familiales	39	8	34
Formation trop chère	28	42	31
Pas aidé par employeur ou service public de l'emploi	30	37	28
Pas trouvé de formation qui convienne	22	34	24
Formation pas commencée ou annulée	21	20	20
Refus de l'employeur ou du service public de l'emploi	22	18	19
Formation a lieu trop loin	14	21	16
Incompatibilité avec travail ou emploi du temps	12	13	13
Prérequis ou niveau insuffisants	8	22	11
Pas de place disponible	9	14	9
Problème de santé	3	13	5
Problème d'âge	2	10	3

Champ : France métropolitaine, personnes de 18 à 64 ans ayant souhaité suivre une formation (ou une autre formation que celles effectuées) au cours des 12 mois précédant l'enquête.

Lecture : parmi les raisons les ayant empêchés de se former (ou de se former davantage), 8 % des personnes en emploi à la date de l'enquête citent des prérequis ou un niveau insuffisants.

Note : plusieurs raisons peuvent être citées.

Source : Insee, enquête sur la Formation des adultes 2012.

- [194] Même si le tableau ci-dessus montre que le défaut de mobilité n'est pas le principal obstacle à l'accès à la formation pour les demandeurs d'emploi, la faiblesse des indemnités de défraiement des sommes engagées pour cette mobilité, peut très certainement renforcer la prégnance d'autres obstacles (par exemple le motif du coût de la formation qui apparaît comme le premier frein : cité par 42% des demandeurs d'emploi. De fait, si les aides délivrées par la région et Pôle emploi ont pour but de réduire la charge induite par la formation, notamment en termes de frais de transport et d'hébergement, elles paraissent de faible niveau et très inégalitaires, selon le statut du demandeur d'emploi.

- [195] Concernant les aides au transport, à l'hébergement et à la restauration dont peuvent bénéficier les demandeurs d'emploi dans le cadre d'une formation, deux systèmes coexistent :

- les aides à la mobilité délivrées par Pôle Emploi aux demandeurs d'emploi non indemnisés (dans ce cas le demandeur d'emploi peut être éligible à la rémunération de formation de Pôle emploi –RFPE- qui est égale à la rémunération de stagiaire du régime public), ou indemnisés au titre d'une allocation de chômage dont le montant est inférieur ou égal à l'allocation de recherche d'emploi (ARE) minimale. Pour prétendre au remboursement des frais de transport, de restauration et d'hébergement, la formation doit être financée ou co financée par Pôle emploi, dans le cadre d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) : une action de formation préalable au recrutement (AFPR), une préparation opérationnelle à l'emploi (POE), une action de formation conventionnée (AFC), une convention de reclassement personnalisé (CRP), un contrat de transition professionnelle (CTP) ou d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP).
- Les aides versées dans le cadre du régime public de stagiaire de la formation professionnelle (SFP) pour les stagiaires non indemnisés au titre d'une allocation de chômage et entrant dans une action de formation financée par la Région ;

- [196] Dans ce dernier régime deux barèmes d'indemnisation des frais liés à la formation co existent, en fonction du mode de calcul de la rémunération du stagiaire : fonction de l'âge ou non (voir annexe 5)

<sup>86</sup>, Johanne Aude, Patrick Pommier, « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer » in INSEE, France Portrait social, édition 2013.

[197] Le tableau ci-dessous indique les différentes modalités et taux de remboursement des frais engagés pour suivre une formation. Les conseils régionaux peuvent pour les actions qu'ils financent ajuster le barème à la hausse.

[198] Outre la grande complexité du système, il convient de relever le caractère peu incitatif des montants de remboursement et surtout leur caractère inégalitaire selon le financeur du stage et le statut du demandeur d'emploi.

[199] L'exemple suivant l'illustre parfaitement :

Soit un demandeur d'emploi âgé de 20 ans non indemnisé au titre d'une assurance chômage effectuant un stage à plus de 250 km de son domicile :

Tableau 5 : Exemple de prise en charge des frais de mobilité selon le régime de rémunération

Action financée par	Rémunération /mois	Transport	Restauration	Hébergement	Cumul transport et hébergement
Pôle emploi	RFPE 310, 39	0,20/km	6€/jour	30€nuit	Oui dans la limite de 5000€sur un an
Région	SFP 310,39	Forfait 32,93/mois	Non indemnisé	Forfait 81,41€/mois	Non

Source : Mission

[200] Pour un stage d'une durée de 5 mois le stagiaire pris en charge par Pôle emploi recevra 5000€<sup>87</sup> d'indemnisation, le second pris en charge par la région et sans aide complémentaire de celle-ci, 407,05 €

[201] Même si les régions peuvent améliorer ce régime, on peut difficilement justifier cette différence de traitement, qui prend pour fondement le financeur de l'action de formation, d'autant que la loi du 5 mars 2014<sup>88</sup> incite Pôle emploi et les régions à des achats de formation coordonnés.

[202] La mission n'a pu aller plus loin dans ses investigations, faute d'un temps suffisant. Il serait souhaitable qu'une étude approfondie soit conduite pour mesurer le coût d'un alignement du régime public de remboursement des frais de formation sur celui mis en œuvre par Pôle emploi, en intégrant l'aide apportée par les régions.

**Recommandation n°19 : Engager une étude sur les conditions de prise en charge des frais de formation engagés par les demandeurs d'emploi**

<sup>87</sup> 20 semaines de stages, 5 repas par semaine, 4 nuitées par semaine, et un aller et retour domicile lieu de formation par semaine.

<sup>88</sup> Loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Tableau 6 : Barème de remboursement des frais de formation

Type de prise en charge	Stagiaires rémunérés	Age du stagiaire	Distance domicile-lieu de formation	Indemnité mensuelle/journalière					Textes de référence
				Transport seul	Transport si hébergement	Hébergement seul	Restauration	Plafond	
Pôle emploi (aides à la mobilité)	Stagiaires inscrits à Pôle Emploi	Sans effet	>60 km aller-retour	Nb km x 0,20€ (pas de justificatifs exigés)		30€/nuit (justificatif exigé)	6€/jours (pas de justificatif exigé)	5000 € sur un an	Instruction de Pôle emploi du 6 novembre 2013
Barème du régime public	Au forfait selon l'âge	<18 ans	<15 km	-	-	37,20€	Pas de prise en charge de la restauration	37,20€	Décret n°83-670 du 22 juillet 1983
			15-50 km	32,93€	13,95€	37,20€		51,15€	
		>50 km	32,93€	24,85€	37,20€	62,05€			
	>18 ans	<15 km	-		-				
			15-50 km	32,93€		-			
			>50 km	32,93€		81,41€			
	Au taux de 652,02€	Sans effet	<15 km	-		-			Décret n°93-994 du 4 août 1993
			15-50 km	32,93€		-			
			50-250 km	32,93€		81,41€			
			>250 km	53,36€		101,84€			
	Selon un autre taux forfaitaire ou le salaire antérieur	Sans effet	>25 km	justificatifs					6 <sup>ème</sup> partie, livre III

Source : Rapport IGAS MAP Formation des demandeurs d'emploi/actualisation mission



## CONCLUSION

[203] La mission retire des ses investigations que la prise en compte des formations aux métiers émergents ou rares est aujourd’hui globalement prise en compte.

De nombreux travaux de prospective transversaux, sectoriels ou territoriaux, des démarches de GPEC, ... sont développés pour répondre aux enjeux liés à l’évolution des métiers et des compétences.

Ces initiatives pourraient toutefois être mieux capitalisées et orientées.

C’est pourquoi la mission, s’appuyant sur les dispositifs existants : la procédure d’élaboration de la LNI, les travaux d’animation incombant au réseau REC, la base de données de l’offre de formation gérée par RCO, et la gouvernance quadripartite assurée au sein du CNEFOP, propose la mise en place d’un dispositif de veille qui permettrait d’une part d’éclairer les partenaires territoriaux sur les métiers en devenir, les métiers en transformations, les métiers rares, et d’autre part de s’assurer de leur prise en compte dans les programmations régionales de formation.

Cette coordination nationale pourrait également organiser à titre subsidiaire une prise en charge nationale de certaines formations, notamment les formations rares, lorsque le niveau régional ne peut en assurer la viabilité économique.

*Signataires du rapport*

Adeline ROUZIER-DEROUBAIX

Christian VILLE

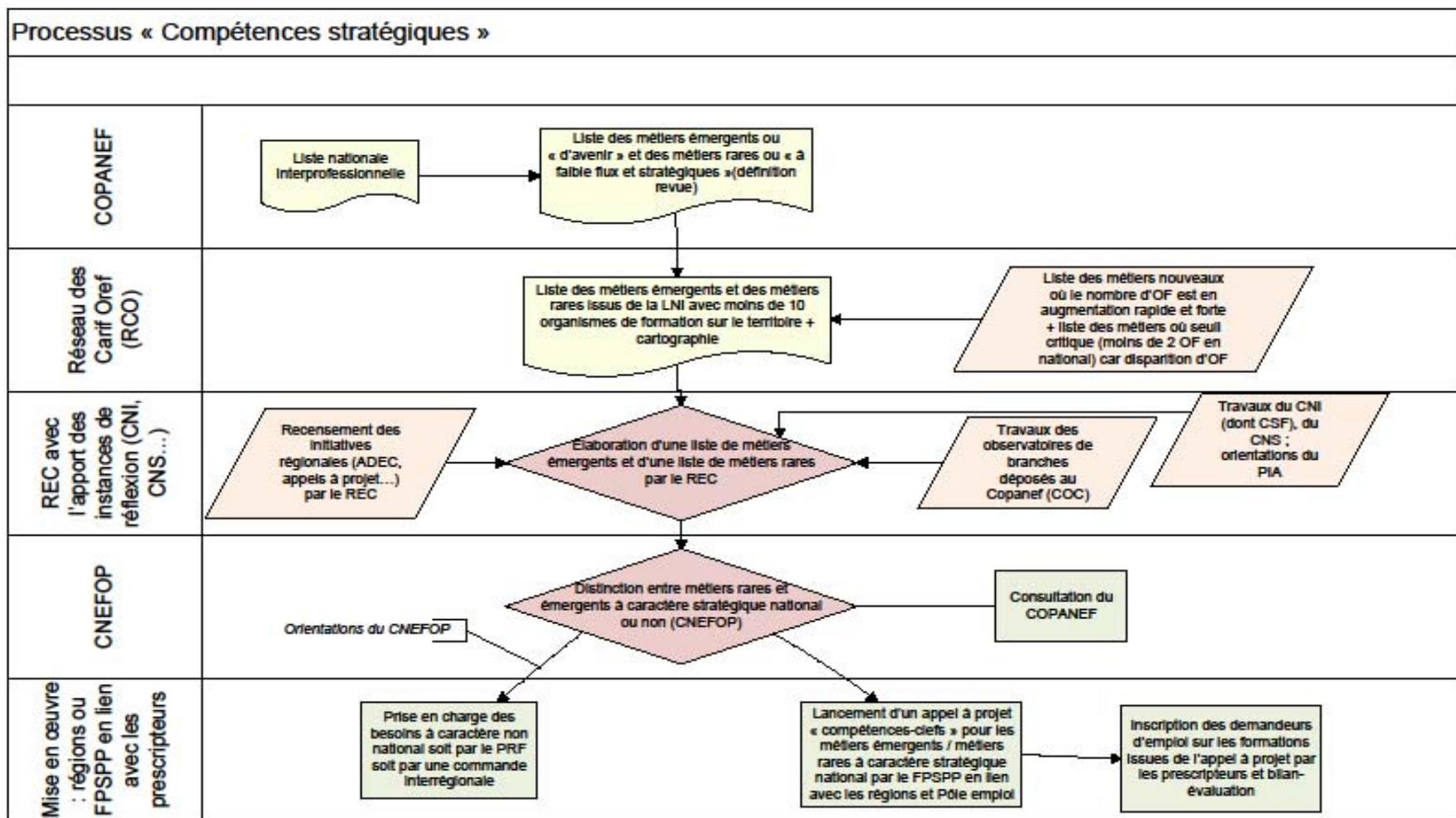


## RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

N°	Recommandation	Autorité responsable	Echéance
1	Inciter les partenaires sociaux à poursuivre au sein du Comité des observatoires et de la certification (COC) du COPANEF, leur travail d'harmonisation des méthodologies d'observation, d'études, d'analyse et de fonctionnement des observatoires de branche	DGEFP	Décembre 2015
2	Associer plus systématiquement les services de la Direction générale des entreprises au pilotage des contrats d'études prospectifs et appuis techniques prospectifs	DGEFP	Septembre 2015
3	Réaliser une capitalisation transversale du suivi des contrats d'études prospectifs et des appuis techniques prospectifs	DGEFP avec présentation au CNEFOP	Décembre 2015
4	Simplifier le paysage conventionnel d'élaboration des contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et mieux valoriser les processus incrémentaux de prise en compte des besoins	DGEFP	A partir de 2016
5	Afin de mieux identifier les certifications relatives aux métiers émergents ou rares, proposer au COPANEF de revoir les définitions des catégories « métiers d'avenir » et « métiers stratégiques » contenues dans son livret explicatif adressé aux commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE)	COPANEF	Décembre 2015
6	Proposer au COPANEF d'élaborer un canevas de rédaction des rapports que les commissions paritaires nationales pour l'emploi produisent pour appuyer leurs demandes d'inscription des certifications sur la liste nationale interprofessionnelle	COPANEF	Décembre 2015
7	Lors de chaque actualisation de la liste nationale interprofessionnelle, et sur la base d'une identification des certifications correspondants à des métiers émergents ou rares réalisés par le COPANEF, et d'un repérage de l'offre de formation correspondante élaboré par le réseau des Carif-Oref, inviter le réseau emplois-compétences à mettre en perspective les besoins exprimés au regard des travaux nationaux et régionaux de prospective	CNEFOP	A partir 2016
8	Saisir sur la base des conclusions du réseau emplois-compétences, le CNEFOP afin que celui-ci débattent de la liste et décident d'une stratégie coordonnée de réponses aux besoins de formation pour les métiers émergents ou rares identifiés	CNEFOP	A partir 2016
9	Mettre en place un observatoire des prix de la formation et renforcer la réglementation sur l'information préalable des stagiaires de formation professionnelle	DGEFP en lien avec l'Autorité de la concurrence et la DGCCRF	2016
10	Suite à l'analyse des besoins rares et émergents de la LNI et sa confrontation avec l'offre de formation, proposer au CNEFOP de délibérer sur les enjeux représentés par ces formations pour inciter les acteurs régionaux et notamment les régions, à prendre en charge ces formations ou à signaler au CNEFOP leur souhait d'une prise en charge de ce besoin à un niveau supra-régional	CNEFOP	A partir 2016

11	Développer des démarches d'accompagnement de type Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des TPE-PME pour l'identification des compétences rares et stratégiques	DGEFP/OPCA	A partir 2016
12	Identifier les formations rares ou émergentes à dimension nationale figurant sur une ou des listes régionales mais pas sur la liste nationale interprofessionnelle et en saisir le COPANEF	Régions et/ ou COPAREF	A partir 2016
13	Garantir la possibilité pour les demandeurs d'emploi d'accéder à des formations émergentes non encore inscrites dans les listes au titre du compte personnel de formation	Prescripteurs (Pôle emploi, missions locales, Cap emploi)	A partir 2016
14	Dans le cadre de la procédure proposée par la mission d'exploitation de la liste nationale interprofessionnelle, mettre en place une procédure d'alerte permettant à l'Intercarif (réseau des Carif-Oref) de saisir le CNEFOP des formations ou certifications pour lesquelles la baisse de l'offre de formation conduit à un seuil critique (moins de 2 sessions de formations sur le territoire)	RCO/ CNEFOP	A partir 2016
15	Pour les besoins de formation correspondant à des métiers émergents ou rares identifiés par le CNEFOP ne trouvant pas de réponses dans le cadre régional, organiser un appel d'offre associant, les régions, Pôle emploi et le Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels	Etat, ARF et FPSPP	A partir 2016
16	Pour les projets d'envergure nationale ou interrégionale conduisant à une augmentation rapide du besoin en compétences émergentes, accompagner systématiquement le projet par la mise en place d'un appui technique prospectif	DGEFP-DGE	A partir 2016
17	Assurer une remontée des informations sur les initiatives de développement de formations émergentes et évaluer ces initiatives ; publier annuellement une liste des formations nouvelles recensées dans la base Offre Info	DGEFP, ARF et RCO	A partir 2016
18	Dans le cadre d'une nouvelle convention de réciprocité entre les régions ou du décret prévu à l'article L6121-2 du code du travail, prévoir une procédure particulière de prescription pour l'admission des stagiaires hors région ainsi qu'un pilotage et un suivi effectif de la convention	DGEFP et ARF	Juin 2016
19	Engager une étude sur les conditions de prise en charge des frais de formation engagés par les demandeurs d'emploi	DGEFP et ARF	Septembre 2015

Les recommandations n°1, 3, 7,10, 12, 13, 14 et 15 s'articulent dans la procédure proposée par la mission et décrite dans le schéma ci-après.





# LETTRE DE MISSION

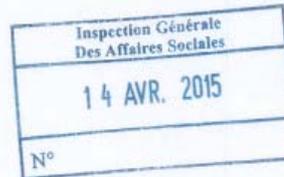


MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

*Le Ministre*

Nos Réf. : Cab MT/JD/D 15000364

*Paris, le 10 AVR. 2015*



Monsieur le Chef de l'inspection générale,

La France est engagée dans d'importantes transitions écologiques, énergétiques, numériques qu'il convient d'accompagner activement pour aider les entreprises à répondre à ces nouveaux défis et améliorer leur compétitivité, tout en permettant aux actifs d'accéder aux emplois correspondants.

Dans ce contexte, il est nécessaire que l'ensemble des autorités en charge des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle renforce leur action et s'organise pour identifier, programmer et financer les formations répondant à des besoins de compétences et de qualification émergents ou rares, mais stratégiques, pour les entreprises comme pour les actifs.

L'exercice nécessite d'identifier, notamment avec les ministères, les observatoires des branches professionnelles, le CNI, France stratégie, les observatoires régionaux, l'évolution des compétences attendues des entreprises afin de les traduire en qualifications et programmes de formation.

De plus, parce que ces besoins émergents peuvent rester peu significatifs en volume de postes de travail concernés, les régions, isolément, pourraient ne pas être en mesure de les identifier dans le cadre de leurs programmes annuels de formation professionnelle.

C'est pourquoi je souhaite vous confier la mission de conduire la réflexion sur l'identification de ces besoins de formation professionnelle.

Ce travail sera réalisé dans le cadre de la commission développement des compétences et qualification du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles, qui en assurera le suivi.

**Monsieur Pierre BOISSIER**  
Chef de l'Inspection Générale des Affaires Sociales  
IGAS  
39-43, quai André Citroën  
75739 PARIS Cedex 15

.../...

Pour réaliser cette mission, vous pourrez capitaliser notamment sur les travaux récents du CNEFOP en matière de transition écologique qui a permis d'identifier une dizaine de branches professionnelles particulièrement touchée par l'évolution des compétences attendues, sur le rapport du Conseil d'orientation pour l'emploi sur « les emplois durablement vacants et les difficultés de recrutement » de septembre 2013, sur les travaux du groupe « Prospective des métiers » de France Stratégie et sur les analyses de Pôle Emploi pour élargir rapidement vos investigations à l'ensemble des filières économiques rencontrant d'importantes évolutions de compétences dans leurs métiers.

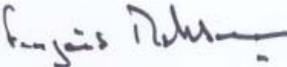
Sur la base de vos investigations, je vous saurai gré de présenter :

- pour mi-mai 2015, une première liste de qualifications répondant à des besoins de compétences émergents ou rares, mais stratégiques, qui pourrait être présentée au CNEFOP pour que soit envisagées les voies et moyens de la mise en place des formations à brève échéance ;

- pour fin juin 2015 un plan d'action qui permette de mettre en place des procédures pérennes d'identification des besoins et de mise en œuvre juridique et financière partagées par tous les acteurs concernés, afin de sécuriser la satisfaction de ces besoins rares ou émergents.

La mission que je vous confie doit permettre in fine de déterminer quelle forme de coordination est la mieux à même de s'assurer que les besoins seront pris en charge au bénéfice des jeunes et demandeurs d'emploi.

Je vous prie de croire, Monsieur le Chef de l'inspection générale, à l'assurance de mes sentiments les meilleurs.



François REBSAMEN

## **LISTE DES PERSONNES RENCONTREES**

### **Cabinet du Ministre du travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social**

Madame Nadine RICHARD, conseillère formation professionnelle et alternance  
Madame Mathilde TOURNIER, conseillère politique territoriale et financement communautaire

### **Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)**

Madame Noémie CAVAN, chargée de mission

### **Direction générale des entreprises (DGE)**

Monsieur Martial GEORGET, chef du bureau de la formation industrielle  
Madame Agnès ZOBEL  
Madame Gisèle ANKI-ZUCCARELLO  
Madame Sandrine DUCHENE, rapporteur de la section thématique « emploi, employabilité et attractivité des métiers » de la Commission nationale des services (CNS)

### **Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF)**

Monsieur Alain DRUELLES, représentant du MEDEF

### **Commission « Qualité, développement des compétences et qualifications » du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle (CNEFOP)**

Monsieur Henri SIMORRE, directeur de la direction de l'égalité et de la formation tout au long de la vie de la région Bretagne  
Madame Natacha DJANI, cheffe de la mission suivi et appui à l'AFPA à la DGEFP

### **Commission nationale de la certification professionnelle**

Monsieur Georges ASSERAF, Président

### **Rectorat de Paris**

Monsieur Pierre BODENANT, Délégué Académique la Formation Professionnelle et Continue (Dafpic)

### **Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)**

Monsieur Christophe DONON, directeur de la stratégie

### **OPCALIA**

Monsieur Xavier ROYER, Directeur

### **Programme des investissements d'avenir (PIA)**

Monsieur Jean-Yves LARRAUFIE Conseiller Compétitivité et Filières Industrielles Commissariat général à l'investissement

➤ **Région Pays-de-la-Loire**

**Conseil régional**

Monsieur Cédric PUYDEBOIS, Directeur général délégué éducation, formation, emploi

Madame Isabelle COCAUD, Directrice de l'apprentissage, conseil régional

Madame Elodie MARCHAND, Chargée de mission de la commission de l'emploi, de la formation professionnelle et des métiers de demain

Madame Ariane COLLET, chargée de mission coordination de l'offre de formation (direction générale des services), conseil régional

**Carif-Oref**

Monsieur Yves MENS, Directeur

**Coparef**

Monsieur Stéphane LEPRON, MEDEF

**Pôle emploi**

Monsieur Olivier PELVOIZIN, Directeur régional adjoint

Madame Laurence ROSSI, Directrice de la stratégie et des relations extérieures

Madame Frédérique LETRESOR, Directrice de l'agence Pôle emploi de Nantes Chantenay

Monsieur Hugues DUQUESNE, Directeur territorial délégué

➤ **Région Basse-Normandie**

**Directe**

Monsieur Jean-François DUTERTRE, Directeur

Monsieur Eudes DE MOREL, adjoint du Directeur du pôle 3<sup>E</sup>

Madame Fabienne DI PALMA, adjointe au service développement économique

Monsieur Emmanuel POU, chargé de mission « GPEC- ADEC- EDEC » du service développement économique

Madame Stéphanie LEFORT, chargée de mission « Numérique » du service développement économique  
Madame Alexandra MARION, chargée de mission « Animation Territoriale » du service emploi – formation- FSE

**Conseil régional**

Monsieur Vincent AUBIN, Directeur Adjoint Emploi, Formation Professionnelle et Apprentissage

Madame Julie JAHIER, Chef de Pôle accès à la qualification

**Pôle emploi**

Monsieur Yvon LAMACHE, Directeur de la stratégie et des relations extérieures

**Mission locale Caen**

Monsieur Philippe DUBOIS PERRIER, Directeur

Madame Annick BLANCHARD, responsable de secteur

Madame Sandra LANGLAIS, conseillère technique –référente formation

Madame Yann LOUISE, responsable du service emploi

Monsieur Gwenael RACINE, responsable administratif et financier

Monsieur Mathieu AUTUN, conseiller technique emplois d'avenir

**AFPA**

Monsieur Cyril BARRANCO, Directeur du centre Caen-Ifs

**➤ Région Rhône-Alpes****Directe**

Monsieur Philippe CURTELIN, adjoint à la responsable du département Compétitivité et International  
Madame Isabelle JOURDAN-CAMPIGLI, chargée de projets, département Mutations de l'emploi et Compétences

Madame Christine JAKSE, responsable du service Etudes, Statistiques, Evaluation

**AFPA**

Monsieur Vincent DEMAS, Directeur régional Auvergne-Rhône Alpes

**Conseil régional**

Monsieur Hubert BOUCHET, directeur général adjoint

Madame Chantal BUNEL- DELARCHE, directrice du service formation continue

Monsieur Christophe NICOLAS chargé de mission à la direction de la formation continue

**Pôle Rhône Alpes de l'orientation (PRAO)**

Madame Isabelle CARRU ROUCH, directrice du GIP PRAO Rhône-Alpes

Monsieur Xavier HAZEBROUCK responsable du CARIF

**➤ Région Provence-Alpes-Côte d'Azur****CEREQ**

Monsieur Alberto LOPEZ, directeur du Céreq

Madame Chantal LABRUYERE chargée de mission

**Carif-Oref**

Madame Sylvette BELMOND, directrice du GIP Espace Compétences Paca, coordinatrice du réseau RCO

Madame Chantal NAMI chargée de mission

Monsieur Jacques COUDERCQ informaticien



## SIGLES UTILISES

IGAS	Inspection générale des affaires sociales
CARIF	Centre d'animation ressources d'information sur la formation
CEP	Contrat d'étude prospective
CEREQ	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
CNI	Conseil national de l'industrie
CNS	Commission nationale des services
CQP	Certificat de qualification professionnelle
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COE	Conseil d'orientation pour l'emploi
CPF	Compte personnel de formation
CPNE (F)	Commission paritaire nationale pour l'emploi (et la formation)
DGE	Direction générale des entreprises
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DARES	Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques
FAP	Famille professionnelle
LNI	Liste nationale interprofessionnelle
NSF	Nomenclature des spécialités de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation
REC	Réseau emplois compétences
RCO	Réseau des Carif/OREF
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois



Inspection générale  
des affaires sociales

Les besoins de formation non satisfaits au regard des  
besoins de l'économie  
La problématique des formations émergentes ou rares  
(Plan d'action)

**RAPPORT FINAL**

**TOME II Annexes**

Établi par

Adeline ROUZIER-DEROUBAIX - Christian VILLE

Membres de l'Inspection Générale des Affaires Sociales

Avec la participation de  
Alzaïs RAYNAL

Stagiaire

Juillet 2015 -

2015-042R3



## Sommaire

ANNEXE 1 : LES MODALITES D'APPREHENSION DES BESOINS RARES ET EMERGENTS, EXEMPLES DE TROIS ( <b>ANNEXE OCCULTEE</b> ).....	5
ANNEXE 2 : LISTE DES METIERS D'ART .....	7
ANNEXE 3 : TABLEAU DE BORD DES COEF EN RHONE-ALPES .....	8
ANNEXE 4 : LA REMUNERATION DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	13
ANNEXE 5 : REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ET D'HEBERGEMENT	15
ANNEXE 6 : ETAT DES LIEUX DE LA MOBILITE DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....	17



# **ANNEXE 1 : LES MODALITES D'APPREHENSION DES BESOINS RARES ET EMERGENTS, EXEMPLES DE TROIS**

**Annexe occultée : article 6-III de la loi n°78-753 du 17 juillet 1978**



# ANNEXE 2 : LISTE DES METIERS D'ART

## NOMENCLATURE NATIONALE DES METIERS D'ART - Arrêté ministériel 12.12.2003

<b>Art floral</b>	<b>Luminaires</b>
1 Fabricant de compositions florissées (fab fleurs feuillages fruits artificiels)	113 Fabricant et restaurateur d'abat-jour
2 Fabricant de fleurs artificielles-panier floral (fab accessoires décoratifs du vêtement)	114 Fabricant et restaurateur de lustres et luminaires
<b>Arts du spectacle</b>	<b>Métaux</b>
3 Costumier	115 Armurier
4 Décorateur de théâtre	116 Bronzier
5 Perruquier-perruquier	117 Casselier
<b>Arts et traditions populaires</b>	118 Cordonnier
6 Caneux-renpailleur	119 Claveleur
7 Citar	120 Damasqueur (Incrustation par martelage de bois d'or, argent, cuivre)
8 Charron	121 Doreur
9 Fabricant et restaurateur de coffres	122 Argentier
10 Fabricant et restaurateur de manèges	123 Emailleur (sur métal)
11 Forgeron	124 Graveur
12 Pareur	125 Dhondier
13 Palérier	126 Ferronnier
14 Poêlier	127 Fondeur
15 Mégolier (anneur)	128 Campanologue
16 Parcheminier	129 Fondeur de cloches et sonnettes
17 Peintre	130 Médailleur (sur métal)
<b>Arts graphiques</b>	131 Potier d'étain
18 Calligraphe	132 Sculpteur ornemental (sur métal)
19 Dominotier - maîtreur sur papier à la main	133 Sculpteur statuaire
20 Doreur sur cuir	<b>Métiers liés à l'architecture</b>
21 Doreur sur bois	134 Artisan
22 Embouleur	135 Briquetier
23 Fabricant de papier	136 Charbonnier
24 Fabricant de papier peint	137 Courreur : fabricant et restaurateur de toitures spéciales Courreur ornemental
25 Graphiste	138 Courreur ornemental
26 Infographiste	139 Escalier
27 Marquetier	140 Fabricant de gironettes et d'éléments de ferrage
28 Graveur et fondeur de caractères	141 Fabricant et restaurateur de charpentes
29 Imagier au pochoir	142 Charpentier de marine
30 Imprimeur en hélogreuve	143 Fabricant et restaurateur de dalles
31 Imprimeur en lithographie	144 Fabricant et restaurateur de toitures
32 Imprimeur en sérigraphie	145 Laitier
33 Imprimeur en taille-douce (graveur en creux sur métal au burin, à feu fort...)	146 Maçon
34 Imprimeur en typographie	147 Maître-crieur
35 Photographe de mode	148 Menuisier
36 Photographe illustrateur	149 Métaillier-armurier
37 Relieur	150 Parquetier
38 Restaurateur de reliures	151 Peintre-dalleur
39 Restaurateur de dessins et estampes	152 Tullier
40 Restaurateur de papier	<b>Mode</b>
41 Restaurateur de tableaux	153 Chapelier
<b>Arts mécaniques / jeux-jouets</b>	154 Cordonnier
42 Fabricant et restaurateur d'automates	155 Eventailleur
43 Fabricant et restaurateur de jeux et jouets	156 Formier
44 Fabricant et restaurateur de marionnettes	157 Modiste
45 Fabricant et restaurateur de soldats de plomb	158 Plumassier
46 Fabricant et restaurateur d'objets miniatures	159 Modiste
47 Marionnettiste	160 Tailleur-couturier
48 Modiste	<b>Plumes</b>
<b>Horlogerie - Joaillerie - Orfèvrerie - Horlogerie</b>	161 Fontainier
49 Batteur d'or (Tireur d'or)	162 Graveur sur pierre
50 Bijoutier en métaux précieux	163 Marbrier
51 Bijoutier fantaisie	164 Marquetier de pierres dures
52 Charbonnier	165 Sculpteur ornemental (pièces)
53 Claveleur	166 Sculpteur statuaire (pièces)
54 Doreur sur métal	167 Tailleur de pierre - appareilleur acheteur
55 Emailleur sur cadrons	168 Tourneur sur pierre
56 Graveur	<b>Tablellerie</b>
57 Horlogerie	169 Emballeur (fabricant de boîtes)
58 Orfèvre	170 Boutonnier
59 Fabricant et restaurateur d'horloges, cadrans, pendules, aiguilles, balanciers	171 Brodeur
60 Glypticien (graveur sur pierres fines)	172 Cordonnier
61 Grammontier (fabricant de cadrans solaires)	173 Escalier
62 Joaillier	174 Fabricant de cannes
63 Lapidaire	175 Graveur sur ivoire et autres matériaux d'origine animale
64 Médailleur (métaux précieux)	176 Ivoireur
65 Orfèvre	177 Lunetier
66 Palérier (fabricant de couvercles en argent)	178 Naquetier
67 Polisseur (en bijouterie)	179 Tabellier (fabricant de boîtes nécessaires de voyage)
68 Restaurateurs de montres de collection	<b>Tapis</b>
69 Serrurier	180 Carrelleur
<b>Bois</b>	181 Modelleur-modelleur
70 Doreur-ornemental	182 Restaurateur de faïences et de porcelaine
71 Laqueur	183 Emailleur
72 Peintre sur bois	184 Peintre fleur-doreur
73 Tôlier	185 Peintre sur faïence
74 Restaurateur de meubles	186 Peintre sur porcelaine
75 Encadreur	187 Pipier de terre cuite
76 Menuisier en sièges	188 Serrurier
77 Marquetier	189 Potier de grès
78 Marquetier de peaux	190 Potier de porcelaine
79 Pipier	191 Potier de terre cuite
80 Roturier	192 Potier réçu
81 Sculpteur ornemental (bois)	<b>Taxidermie</b>
82 Sculpteur statuaire (bois)	193 Brodeur
83 Tourneur sur bois	194 Dentellier
84 Vannier	195 Embouleur tactile Moineur (travail sur tissu)
85 Vermeuseur finisseur - vermeuseur au tampon	196 Fabricant de tapis
<b>Cuir</b>	197 Rantayeur (restaurateur de tapis et tapisseries)
86 Bottier main	198 Fabricant d'objets décoratifs en tissu (patchwork, tissus appliqués, coussins, drapsaux...)
87 Fourreur	199 Laitier
88 Galbrier	200 Passemantier
89 Gardier	201 Peintre décorateur sur tissu
90 Maroquinier	202 Restaurateur de textiles
91 Sellier	203 Tapisier d'ameublement/tapisier décorateur
92 Sculpteur sur cuir	204 Tasseur (fabriquant de tissu)
93 Teilderniste	205 Veloutier (fabricant de tissu en velours)
<b>Décoration (sous matériaux)</b>	<b>Vers</b>
94 Décorateur étagé	206 Emailleur (vers)
95 Modiste	207 Graveur (vers)
96 Peintre en décor	208 Tailleur
97 Staffeur-stucateur gypier	209 Flaconneur
<b>Facteurs instrumentales</b>	210 Maître-verrier (ou Vitraliste)
98 Accordeur	211 Restaurateur de vitraux
99 Fabricant et restaurateur d'arches	212 Métaillier d'art
100 Facteur et restaurateur d'accordéons	213 Bombeur de vers
101 Facteur et restaurateur de claviers et épinettes	214 Fleur de vers
102 Facteur et restaurateur de harpes	215 Restaurateur d'objets en verre ou en cristal
103 Facteur et restaurateur de pentasones	216 Verrier à la main (soufflage de verre)
104 Facteur et restaurateur de pianos	217 Verrier au chalumeau
105 Facteur et restaurateur d'instruments à corde ancrés	
106 Facteur et restaurateur d'instruments à vent en bois	
107 Facteur et restaurateur d'instruments à vent en métal (cuivre, argent, or...)	
108 Facteur et restaurateur d'instruments de musique mécanique	
109 Facteur et restaurateur d'instruments traditionnels	
110 Facteur et restaurateur d'orgues	
111 Luthier	
112 Luthier en cubain	

## ANNEXE 3 : TABLEAU DE BORD DES COEF EN RHONE-ALPES

Au 25/06/15	situation	Partenaires	Champ, entreprises cibles	Priorités du COEF, Types d'action en cours @ envisagés (e)	UT & types d'action en cours/ envisagés et/ou autres actions repérées
<b>COEF Agriculture</b> - CEP 2001/02 - COEF 2003/05 - Avenant 2007/08 - CEP 2009/2010 - COEF 2012/2014 Avenant de prolongation 2015/2016	- COEF signé à l'été 2012 pour une durée de 3 ans - prolongation en 2015 jusqu'à fin 2016	FRSEA Chambre régionale Agriculture, Jeunes Agriculteurs  Conseil Régional DRAAF Pôle emploi Organisations représentatives des salariés VIVEA FAFSEA	Productions végétales, Maraîchage, Horticulture, Viticulture, Culture Fruitière, Elevage, Espaces verts, +diversification des activités agricoles	<b>Axes du COEF en cours</b>  - Améliorer la veille, économique - Diversification des activités, favoriser la création d'entreprises - Maintien et développement des compétences - Attractivité des métiers	Travail sur un tableau de bord emploi/ formation  Prévention en matière de lutte contre le travail illégal  Travaux sur l'agro écologie
<b>COEF Métiers des transports et de la logistique</b> - CEP 2002 - 1 <sup>er</sup> COEF 2005/2008  - Avenant 2008/ juin 2010  <b>COEF 2015-2017 (signature à venir)</b>	Renouvellement du COEF suite au CEP national (juillet 2013) via un séminaire régional du 29/01/2014 (plus de 90 participants) et des ateliers 18/12/2014  Renouvellement de l'approche : 3 volets TRV, TRM et logistique + approche de l'intermodalité, et de la logistique hors transport.  Articulation renforcée avec les UT et notamment l'UT 38, l'UT 42 et le pôle T	ALTRA, FNTR, FNTV, TLF CSD, FEDIMAG, OPCA transports  Préfet de Région (DIRECCTE), DREAL Région Rhône-Alpes,  Nouveaux partenaires associés : Rectorats Organisations représentatives des salariés Pôle emploi	Entreprises des transports de voyageurs, marchandises, et de la logistique y compris hors transport  Approche interprof sur le volet logistique (dépasser la logistique des transports)  L'UT 38 pilote une GPECT avec 3 opca sur le Nord Isère (intergros, forco, OPCA du transport et des services)	<b>Rappel des mutations éco et enjeux RH</b> <b>TRV</b> : attirer les futurs salariés ; fidéliser les salariés /dynamiser la politique RH des entreprise, ; former et sécuriser les parcours professionnels  <b>TRM</b> : approche globale des RH organisation des entreprise, attractivité, fidélisation, GPEC ; intégrer l'intermodalité dans les démarches territoriales (FC-FI) ; insérer/sécuriser les actifs ; favoriser le dialogue social et le dialogue professionnel  <b>Logistique externalisée</b> : accompagner les besoins d'évolution des métiers ; sécuriser les parcours et fidéliser les salariés ; améliorer les conditions de travail et la santé comme facteur de performance globale .	Expérimentations - TRM/TRV 2013/2014 dans le 42, Un accord territorial emblématique sur la santé au travail (UT + pôle T) - TRM-TRV-logistique Convention mixité régionale particulièrement active dans le 42 : UT maison des transports, pôle emploi, ML), plus d'une 20taine de femmes accompagnées à l'emploi - Logistique/ interprof depuis fin 2014 (Nord Isère) l' UT 38 pilote une GPECT avec le PILes, 3 opca (intergros, forco, OPCA du transport) , des acteurs locaux et des entreprises impliquées Négociation prévue d'un nouvel ADEC
<b>COEF Métiers du spectacle vivant et de l'audiovisuel</b>	- Nouvelle équipe référente Etat & Région en 2010	<b>CPNE du SV</b> CPNE Audio CFE-CGC, FNSAC CGT, FASAP-FO F3C-	Entreprises et associations relevant de l'audiovisuel et du	- Mission d'observation portée par la Nacre et information des professionnels et des structures AIO @	- Ardèche, Isère et Loire : DLA collectifs cofinancés

I:\Missions\formations émergentes et rares\doc mission\Données régionales\Rhône Alpes\COEF CS CEP juin 2015.doc

<p>- Diagnostic partenarial 2003</p> <p>- COEF 2005- 02/2011</p>	<p>- Bilan en cours des travaux du COEF</p> <p>-Renégociation d'un COEF prévue</p> <p>- Signature d'un ADEC national 2009-2011 recoupant pour partie les axes du COEF</p>	<p>CFDT, FFSC-CFTC, AFDAS, SYNAVI, SMA, SNTV, SNRT, ) CR</p> <p>Rectorats, DRAC, Préfet de Région (DIRECCTE), Pôle emploi</p> <p>Organisations représentatives des salariés</p>	<p>spectacle vivant (cirque, danse, musique, théâtre, cinéma, ... etc....)</p>	<p>- Aide au paritarisme en région © (AFDAS/pôle travail)</p> <p>- actions conduite sur les risques sonores diffusion (e) (synd. prof/pôle travail)</p> <p>- accès à la formation des TPE (2009 directe plan de relance ),</p> <p>- appui à la structuration des employeurs &amp; mutualisation</p> <p>- Aide à la mise en place du schéma régional des enseignements artistiques</p> <p>- commission emploi/formation (pilotage directe Emploi/medec)</p>	<p>par l'AFDAS</p>
<p>COEF Métiers du sport &amp; de l'animation</p> <p>CEP 2002,</p> <p>COEF 2006-02/2011</p> <p>Abandon du COEF depuis 2011 au regard des priorités de service et des difficultés de « portage » rencontrées.</p> <p>-Appui à une journée visant les fédérations</p> <p>-Coté RRA une étude en cours en 2014</p>	<p>- Des avancées : mission d'observation, apprentissage CFA, action VAE, centre de ressource</p> <p>- Principe et modalités de poursuite du COEF pose question</p> <p>- Le COEF reste un espace de concertation sans précédent</p>	<p>5 Branches</p> <p>-Animation,</p> <p>- Sport,</p> <p>- Golf,</p> <p>- Tourisme social et familial,</p> <p>- Equitation. La CGPME est représentée via une entreprise Les syndicats d'indépendants sont très inégalement représentés</p> <p>CR</p> <p>DRJSCS, Préfet de Région (DIRECCTE), Rectorats, Pôle emploi</p> <p>Organisations représentatives des salariés</p>	<p>Entreprises et associations relevant des activités sportives et de l'animation (non compris les parcs de loisirs et nombre d'entreprise du secteur marchand relevant de la branche ELAC non signataire)</p>	<p>Poursuites envisagées sur :</p> <p>- Développer la filière économique du sport</p> <p>- Mission d'observation des emplois et qualifications : articulation des travaux conduits par la DRDJS avec l'observatoire national en cours de constitution ; nbreuses enquêtes produites par jeunesse et sport, (e) : analyse des résultats avec la profession</p> <p>- Mise en place d'un centre de ressources/guichet unique (TPE /indépendants)/Pilotage Conseil Régional + Prof (MAIDAYS) : répondant aux questions de tous les actifs du sport quel que soit leur statut (envisagé)</p> <p>- Promotion de l'apprentissage pilotage CFA/CR.</p> <p>2</p> <p>- Promotion de la VAE/ Déve. des compétences et qualifications/ Pilotage référentes VAE directe &amp; CR</p>	<p>- Ardèche : convention CRégional/CGénéral (pour le développement des activités sportives</p> <p>UT 74</p>

<p><b>COEF Propreté &amp; services associés</b></p> <p>- Diagnostic 2009</p> <p>- COEF 07/2010-07/2014</p> <p>Prolongé par avenant jusqu'à fin 2016</p>		<p>- SPENRA</p> <p>- FARE</p> <p>- Conseil Régional</p> <p>- Rectorats</p> <p>- Organisations représentatives des salariés</p> <p>- OPCA Transports et services</p>	<p>- Nettoyage classique (bureaux, espaces commerciaux, équipement collectifs)</p> <p>- Nettoyage spécialisé (industrie pharmaceutique, agrologie, nucléaire, ...+services associés (en développement)</p>	<p><b>4 axes du COEF :</b></p> <p>- Accompagnement du développement de l'activité améliorant l'emploi</p> <p>- Accompagnement des bonnes pratiques de gestion des Rh</p> <p>- sécurisation des parcours (orientation, formation, insertion) des futurs entrants</p> <p>- sécurisation des parcours professionnels des salariés</p>	<p>Travaux sur les passerelles entre secteur de l'insertion et secteur marchand</p> <p>Clauses sociales</p> <p>Expérimentation de dialogue social (mise en place d'une crèche interentreprise)</p>
<p><b>Passage d'un COEF HCR (hôtel-restaurants) à un COEF HCR- HPA (camping) – TSF (tourisme social et familial)</b></p> <p>- Diagnostic (branche) 2005</p> <p>-COEF 2006- dec2010</p> <p>- Avenant de prolongation 2011(programmé)</p> <p>-Lancement d'une</p>	<p>- Réalisation du bilan 2005-2012</p> <p>- Articulation avec le service « économie de proximité »</p> <p>- Décision d'élargissement du périmètre COPIL du 4/06/2013</p> <p>-Validation d'une démarche de COEF élargie HCR-HPA-TSF</p>	<p><b>CRPFH :</b></p> <p>Commission régionale paritaire formation de l'Industrie Hôtelière Rhône-Alpes (FAGIFH, UMIH, EGNC)</p> <p>FR HPA Fédération régionale de l'Hôtellerie de Plein Air</p> <p>TSF Tourisme social et familial (la CPNE)</p> <p><b>3 OPCA :</b></p> <p>UNIFORMATION (TSF), FAFIH (HCR)</p>	<p>Entreprises de restauration traditionnelle, restauration collective, traiteurs, cafés et débits de boisson, hôtels</p> <p>(la restauration rapide ne relève pas du COEF)</p>	<p>L'étude prospective régionale constitue la première étape d'un COEF commun aux 3 secteurs.</p> <p>Le cabinet retenu travaille sur 3 aspects (semaphore )</p> <p>1- en jouant sur les facteurs organisationnels et humains Comment améliorer la fonction d'accueil, d'une part, et la fonction commerciale, d'autre part, (compte tenu de leur rôle clef dans le développement des activités) ?</p> <p>2-A quelle condition la fonction maintenance peut-elle permettre de sécuriser les parcours des salariés ?</p> <p>3-Autour de quels métiers partagés et</p>	<p>Trois ateliers sont organisés dans le cadre de l'étude (Valence, Chambéry, Lyon)</p> <p>Les UT intéressées par cette thématique sont conviées</p> <p>UT 07 travail notamment avec la MDEF a Ardèche méridionale sur la saisonnalité, la fonction d'accueil, l'élargissement des ailes de saisons, les complémentarités d'emploi (fidélisation/ancrage des saisonniers sur les territoires par exemple) , travaux avec le TRV, les HCR, l'agriculture..</p>

<p>étude partenariale interbranche en amont d'un futur COEF HCR-HPA-TSF</p> <p>Etape transitoire avant de lancer un COEF « tourisme » (à voir)</p>	<p>A noter un CEP national très centré « restauration » en lien avec un Contrat Sectoriel de Filière (intégration de la restauration rapide)</p>	<p>AGEFOS (rHPA)</p> <p>Conseil Régional Rectorats, Préfet de Région (DIRECCTE), Pôle emploi Organisations représentatives des salariés</p>		<p>selon quelles modalités, peut-on favoriser une évolution professionnelle des salariés dans la branche ou en inter-secteurs pour sécuriser les parcours professionnels ?</p> <p>L'étude doit permettre de préciser les besoins, de partager les bonnes pratiques, d'établir un plan d'action pour améliorer la performance des entreprises sur le volet organisationnel et ressource humaine. L'approche territoriale est encouragée.</p>	<p>UT 26 approche tourisme, tiers employeurs, ...</p> <p>UT 73 logement des saisonniers</p> <p>UT 74 mise en place d'un GE, partenariat avec ACR , ..</p>
<p>COEF Textile habillement Mode Cuir</p> <p>- CEP Synthèse 2004</p> <p>- COEF 2005-2008 + avenant COEF 02/2009-04/ 2011</p> <p>COEF 2014/2016 signé le 06/02/2014</p>		<p>UNITEX Mode Habillement R-A</p> <p>UIT Roanne et régions</p> <p>Conseil Régional Rectorats, Pôle emploi Organisations représentatives des salariés</p> <p>Pôle de compétitivité Techtera</p>	<p><b>Textiles classiques</b> : filature, tissage, ennoblissement, tricotage,....</p> <p><b>Textiles à usages techniques</b> aéronautique, textiles à usage médical, naval,... Textiles sports</p> <p><b>Habillement</b> : vêtements de dessus, de dessous, autres vêtements et accessoires.</p> <p><b>Cuir</b></p>	<p>Axes du COEF :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer l'activité et la performance des entreprises</li> <li>- Renforcer les pratiques RH des entreprises</li> <li>- Améliorer l'attractivité de la filière, développer les compétences et sauvegarder les savoir-faire</li> </ul>	<p>Groupes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- GPEC</li> <li>- Innovation</li> <li>- Développement à l'international</li> </ul> <p>GTEC en cours sur le bassin de St Etienne (textile médical)</p> <p>Campus des métiers et des qualifications</p> <p>Projet de PIA porté par la branche</p>
<p><b>Chimie-environnement</b></p> <p>Etude prospective 2010-2011 (dans une perspective de coef)</p>	<p>Lancement officiel des travaux le 15/11 2010</p> <p>NB : ADEC national prévoyant GPEC, accompagnement à la</p>	<p>UIC C2P (Opca)</p> <p>AXELERA (pôle de compétitivité)</p> <p>Comité stratégique prospectif</p> <p>Conseil Régional</p>	<p>Entreprises relevant de la branche chimie (en particulier avec une orientation développement durable)</p>	<p>- Etat des lieux (spécificités RA, facteur d'évolution des indus chimiques vers une chimie durable)</p> <p>- Impact chimie- environnement sur l'emploi, les qualifications, l'organisation du travail, ciblé sur les métiers de la production, de la</p>	<p>Typologie prévue des 5/7 principaux bassins</p>

	stratégie, VAE et formations	Rectorats, Préfet de Région DIRECCTE), Pôle emploi Organisations représentatives des salariés		recherche & développement/ innovation (+ analyse et contrôle)	
<b>Plasturgie</b> - 2013-2016	COEF signé jusqu' à fin 2016»	Allize plasturgie Opca defi Rectorats Pole emploi Organisations représentatives des salariés Direccte (service mut eco et service entreprises Plastipolis (pole compétitivité)	Toutes les entreprises de la branche plasturgie	Axes du COEF : 1/ performance eco et performance sociale (diversification activités, intégration dev durable, structuration des entreprises, ...) 2/ faciliter l'accès à l'emploi le développement des compétences, et la sécurisation des parcours professionnels (mobilité prof, vieillessement, ...) 3/ améliorer l'attractivité de la filière dans les territoires	Ut 01 Et aussi / ut 09 / ut 38 / ut 26 Groupes de travail *Attractivité et communication gd public *Campus des métiers et qualifs ( plasticampus ) *Action gpec t à venir sur 2015/2016 *Action intelligence eco * projet de dev des compétences / ADC RA ( cqp plasturgie, formation tuteurs, ... )n

Source : Direccte Rhône-Alpes

## ANNEXE 4 : LA REMUNERATION DES STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

BÉNÉFICIAIRES	RÉMUNÉRATION MENSUELLE *
<p><b>Salariés privés d'emploi **</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois (non bénéficiaire de l'allocation d'assurance chômage),</li> <li>● justifiant de 3 années d'activité professionnelle, à la rupture du contrat de travail et inscrits à un stage d'une durée supérieure à 1 an (et au plus égal à 3 ans).</li> </ul>	<p>652,02 €</p> <p>rémunération équivalente au montant de l'ARE avec un minimum journalier de 25,51 €</p>
<p><b>Handicapés privés d'emploi**</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ayant exercé une activité pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois,</li> <li>● ne remplissant pas les conditions d'activité ci-dessus ou jeunes handicapés à la recherche d'un premier emploi.</li> </ul>	<p>100 % du salaire antérieur (avec un plancher de 644,17 € et un plafond de 1 932,52 €) hors indemnité compensatrice de congés payés.</p> <p>652,02 €</p>
<p><b>Parents isolés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● veufs, veuves, divorcé(e)s, séparé(e)s, abandonné(e)s ou célibataires assumant la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidant en France,</li> <li>● femmes seules enceintes ayant effectué la déclaration de grossesse et les examens prénataux prévus par la loi.</li> </ul> <p><b>Femmes dans certaines situations</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● mères de famille ayant eu au moins 3 enfants,</li> <li>● femmes divorcées, veuves, séparées judiciairement depuis moins de 3 ans.</li> </ul>	<p>652,02 €</p>
<p><b>Demandeurs d'emploi ne relevant d'aucune des catégories ci-dessus et âgés de :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 16 à 17 ans à la date d'entrée en stage</li> <li>● 18 à 20 ans à la date d'entrée en stage</li> <li>● 21 à 25 ans à la date d'entrée en stage</li> <li>● 26 ans et plus à la date d'entrée en stage</li> </ul>	<p>130,34 €</p> <p>310,39 €</p> <p>339,35 €</p> <p>401,09 €</p>

\*rémunération fixée par décret en Conseil d'État et donc susceptible d'évoluer  
Ces barèmes sont applicables aux stages à temps plein. Pour les stages à temps partiel, le taux horaire correspond au taux à temps plein divisé par 151,67.

\*\* pour les entrées en formation à compter du 27 avril 2015, la prise en compte des heures précédemment travaillées est désormais limitée à 5 ans avant la date d'entrée en stage (tous stagiaires, travailleurs en situation de handicap ou non)



## ANNEXE 5 : REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT ET D'HEBERGEMENT

Publics	Age du stagiaire	Distance domicile-lieu de formation	INDEMNITE MENSUELLE			
			Transport seul	Transport s'il y a hébergement	Hébergement seul	Cumul
Demandeurs d'emploi :  Moins de 6 mois d'activité salariée	moins de 18 ans	15 km ou moins	0	0	37,20 €	37,20 €
		plus de 15 km à 50 km	32,93 €	13,95 €	37,20 €	51,15 €
		plus de 50 km	32,93 €	24,85 €	37,20 €	62,05 €
	18 ans et plus	15 km ou moins	0	0	0	interdit
		plus de 15 km à 50 km	32,93 €	0	0	
		plus de 50 km	32,93 €	0	81,41 €	
Demandeurs d'emploi : - Parents isolés - Femmes Seules enceintes - 6 mois d'activité salariée - Mère de famille 3 enfants - Femme veuve séparée, divorcée moins de 3 ans	sans effet	15 km ou moins	0	0	0	interdit
		plus de 15 km à 50 km	32,93 €	0	0	
		plus de 50 km à 250 km	32,93 €	0	81,41 €	
		plus de 250 km	53,36 €	0	101,84 €	
- Handicapés - Travailleurs non-salariés	moins de 18 ans	plus de 25 km	RS2 Remboursement sur justificatifs de certains voyages (plus nombreux pour les moins de 18 ans)	0	0	0
	18 ans et plus					

**Seuls les stagiaires bénéficiant d'une rémunération peuvent prétendre à ces remboursements.**

*Source : Guide de la rémunération des stagiaires dans le cadre des dispositifs régionaux de la formation professionnelle – Région PACA*



# ANNEXE 6 : ETAT DES LIEUX DE LA MOBILITE DES PERSONNES EN RECHERCHE D'EMPLOI STAGIAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- [1] Il n'existe aujourd'hui aucune étude exhaustive sur la mobilité géographique des stagiaires de la formation professionnelle (et des personnes en recherche d'emploi en particulier). Pour dresser un état des lieux de celles-ci et obtenir quelques statistiques représentatives, la mission a pu s'appuyer sur des données travaillées et fournies par la DARES, ainsi que sur une enquête menée récemment par le réseau RCO sur cinq régions.

## 1 .....A PARTIR DES TRAVAUX DE LA DARES

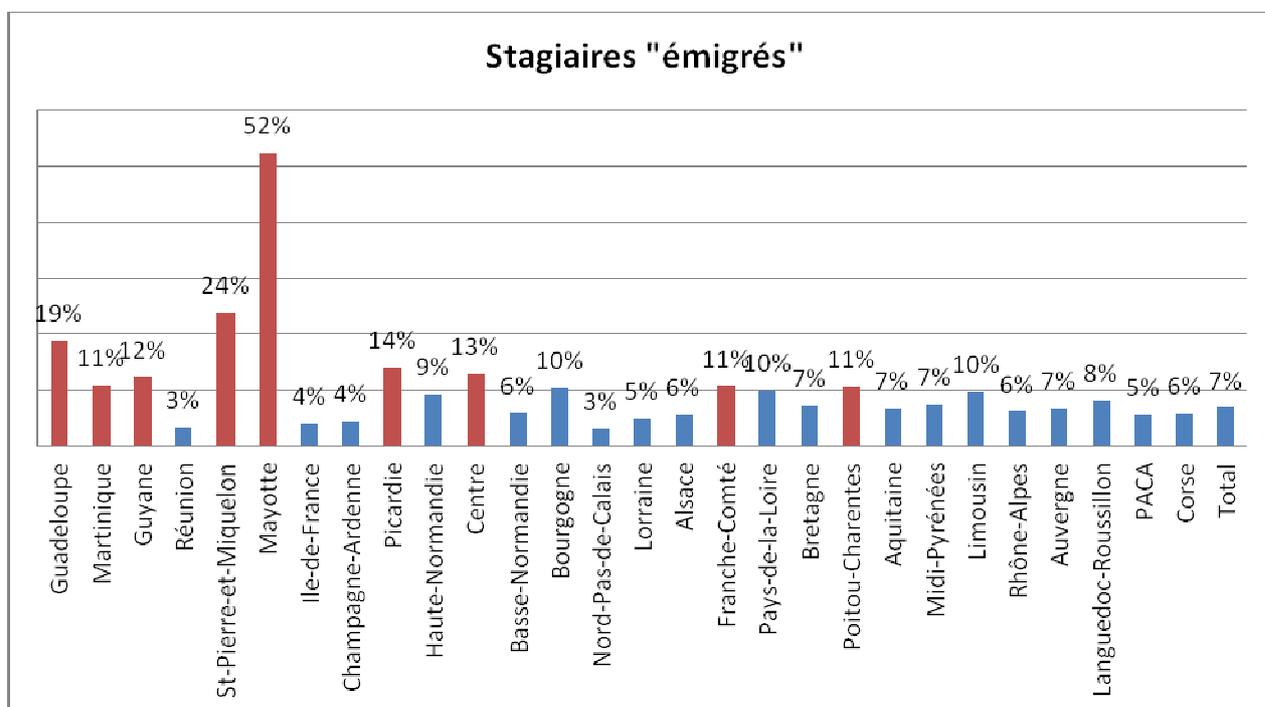
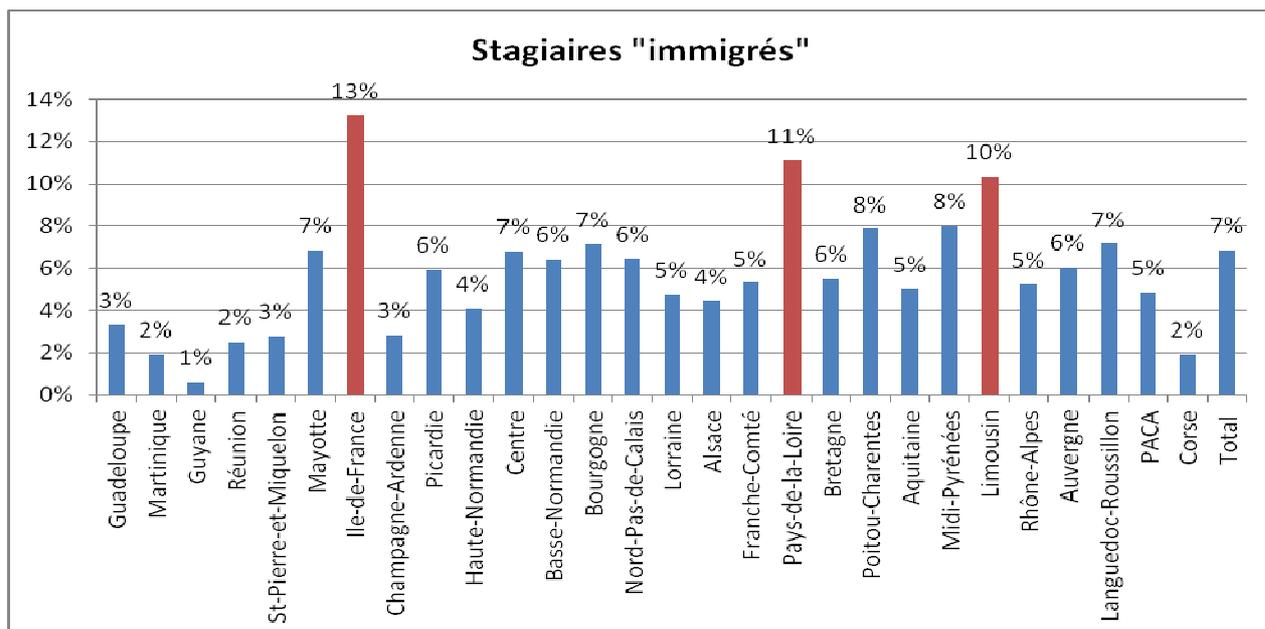
- [2] La DARES a réalisé, pour la mission, une exploitation de la base Brest<sup>1</sup> pour déterminer le nombre de « stagiaires mobiles » (c'est-à-dire se formant dans une autre région que celle qu'ils habitent) à partir des données de 2013.
- [3] Selon cette exploitation, **7% des personnes en recherche d'emploi formées dans une région donnée (stagiaire «immigrés») viennent d'une autre région et environ 7% des personnes en recherche d'emploi d'une région donnée sont formées dans une autre région (stagiaires «émigrés»).**
- Les régions qui comptent le plus de personnes en recherche d'emploi formées dans une autre région sont les DOM (en particulier la Guadeloupe) mais ces régions n'ont que de petits effectifs, la Picardie, le Centre, la Franche-Comté et Poitou-Charentes (taux supérieur ou égal à 11%).
  - Les régions qui comptent le plus de stagiaires venant d'une autre région sont l'Ile-de-France, les Pays-de-la-Loire et le Limousin.

---

<sup>1</sup> La Dares gère depuis 2003 une base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (base Brest) à partir des fichiers de gestion de rémunération ou de protection sociale des stagiaires pris en charge par les conseils régionaux ; Pôle emploi ou l'État. La base Brest présente plusieurs limites :

- L'unité de comptage n'est pas l'individu mais l'entrée en formation car il est difficile d'obtenir un nombre exact d'individus formés au cours d'une année. En effet chaque fichier permettant d'alimenter la base Brest possède son propre système d'identifiant. Ainsi, un individu ayant suivi deux formations rémunérées par le même organisme peut être repéré mais un individu qui suit deux formations rémunérées par des organismes différents ne peut être reconnu comme un seul individu.
- La variable financement est à considérer avec précaution. En effet il s'agit du financeur principal de la formation, c'est-à-dire celui qui prend en charge la plus grande partie des coûts pédagogiques. **Les cofinancements d'une action de formation ne sont donc pas identifiables.** Seul l'un des financeurs est renseigné.

A ce jour certaines informations ne sont pas exploitées car elles sont peu ou mal renseignées dans une partie des fichiers source. Une expérimentation pour améliorer les informations de la base Brest est actuellement en cours dans les régions Nord-Pas-de-Calais et PACA.



[4] La durée de formation des stagiaires « mobiles » entre régions est plus longue en moyenne que celle de l'ensemble des stagiaires (la durée moyenne du stage est de 6 mois contre 4,7 pour l'ensemble des stagiaires et 37 % des stages ont une durée supérieure à 6 mois contre 28% pour l'ensemble des stagiaires).

[5] Les régions sont moins présentes dans le financement des coûts pédagogiques de la formation des stagiaires mobiles que dans celui de l'ensemble des stagiaires (31% des coûts pédagogiques des formations des stagiaires mobiles sont assumés par les régions contre 50% pour l'ensemble des stagiaires). La part de Pôle emploi dans le financement des coûts pédagogiques est en revanche plus importante pour les stagiaires mobiles que pour l'ensemble des stagiaires (31% contre 23%), de même pour l'Etat (13% contre 7%). La part des stagiaires finançant eux-mêmes leur formation est également plus importante (10% contre 4%).

Tableau 1 : Caractéristiques des stagiaires mobiles et de leur stage<sup>2</sup>

Caractéristique		Pourcentage pour stagiaire mobile	Pourcentage pour l'ensemble des stagiaires
Sexe	Homme	57%	52%
	Femme	43%	48%
Age	Moins de 26 ans	32%	39%
	26 – 44 ans	50%	43%
	45 ans et plus	18%	18%
Durée de formation	Moins de 3 mois	46%	49%
	De 3 à moins de 6 mois	17%	23%
	6 mois ou plus	37%	28%
	Moyenne	6 mois	4,7 mois
Type de rémunération	Rémunération publique de stage	21%	38%
	AREF et rémunération de fin de formation	59%	36%
	Rémunération de formation de Pôle Emploi (RFPE)	12%	10%
	Allocation pour licenciés économique	<0,5%	6%
	Allocation spécifique de solidarité (ASS)	1%	1%
	Protection sociale seule	7%	9%
Financement des coûts pédagogiques de la formation	Régions	31%	54%
	Pôle emploi	31%	23%
	Opca	7%	8%
	Etat	13%	7%
	Stagiaire	10%	4%
	Autres	8%	4%

## 2 .....A PARTIR DU TRAVAIL DE RCO SUR LES REGIONS PACA, AUVERGNE, CORSE, LIMOUSIN ET BASSE NORMANDIE : STAGIAIRE COMMANDE PUBLIQUE ET AFPA

[6] En Mars 2015 le réseau des Carif-Oref a réalisé un premier travail visant à recenser des formations « à caractère national ou interrégional » à partir du nombre de stagiaires issus d'une autre région que celle dans laquelle ils suivaient leur formation. Ce travail s'appuie sur les fichiers des bénéficiaires d'action de formations financées par les Conseil régionaux de cinq régions pilotes (PACA, Auvergne, Corse, Limousin, Basse-Normandie).

D'après cette étude le pourcentage de stagiaires mobiles parmi formés oscille beaucoup selon la région: ils constituent 6% des stagiaires formés en PACA, 2% en Auvergne, 3% en Corse, 17% au Limousin et 7% en Basse-Normandie. En général, la majorité d'entre eux ont suivi une formation dispensée par l'AFPA (52% en PACA, 36% en Auvergne, 80% en Corse, 92% en Limousin, 64% en Basse-Normandie). La plupart des stagiaires mobiles viennent des régions limitrophes avec plus de diversité pour ceux qui sont formés par l'AFPA et ceux qui sont formés dans le Limousin. Leur niveau de qualification est un peu plus élevé que celui de l'ensemble des stagiaires formés par la région (plus de niveau IV et III pour PACA par exemple).

<sup>2</sup> Données issues de la base Brest et de Dares Analyses, la formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2013, avril 2015.