



Le service public de formation professionnelle

Sécurisation et qualité dans une
logique gagnant-gagnant

Région Limousin



Plan de la présentation

- Le contexte limousin
- La démarche de commande publique
- Les modalités de commande publique
- La démarche qualité
- Evaluation et perspectives



L'offre régionale de formation

- Spécificités socio-économiques de la Région
 - Démographie : 750 000 habitants, Population vieillissante, 250 000 actifs, dont 100 000 en retraite d'ici 2020, faible densité
 - Economie : Région rurale, PME et TPE (Agriculture, BTP, Sous-traitance industrielle, Services aux particuliers)
- Formation des demandeurs d'emploi
 - 15 000 parcours /an dont
 - 32% jeunes <26 ans et 48% femmes
 - 8 800 demandeurs d'emploi (92% des heures et 30% des DE)
 - 220 diplômes, titres ou certifications
 - 43M€ de budget annuel, 90% de l'offre
- Dépense de formation la plus élevée de France
 - Par actif / Par demandeur d'emploi /Par formation
 - Attention aux biais statistiques
 - 20% stagiaires AFPA hors Limousin
 - Taux de chômage inférieur à demande réelle d'emploi
 - Formation des salariés concentrée sur certains secteurs/taille entreprises/ types de formation



Chiffres 2012 (DARES)

		Nombre de stagiaires entrés dans une formation conventionnée par le Conseil régional en 2012*	dont rémunérés par le Conseil régional*	Nombre d'heures de formation réalisées en 2012 (en milliers)*
Personnes à la recherche d'un emploi	Total	8 794	3 143	2 619
	- dont femmes	4 230	1 269	922
	- dont jeunes de moins de 26 ans	2 877	1 370	952
	- dont adultes de plus de 45 ans	1 712	441	403
	- dont travailleurs handicapés		331	
Actifs occupés	Total	6 377		184
	- dont femmes	3 338		93
	- dont jeunes de moins de 26 ans	430		25
	- dont adultes de plus de 45 ans	1 819		48
Autres	Total	229	22	20
Ensemble	Total	15 400	3 165	2 824



La démarche de commande publique



Les enjeux de la commande publique

- La sécurisation
 - Des publics
 - Des opérateurs
 - Des procédures
- La qualité
 - Des formations
 - Des parcours
 - Des partenariats



Les logiques gagnant - gagnant

- Une triple filiation
 - L'humanisme : la personne au centre
 - Le concept de service public : gratuit, laïque, proche, continu, ouvert
 - Le développement durable : transformer plutôt que détruire
- Une méthode
 - La personne - usager, formateur, personnel administratif - doit pouvoir dialoguer pour réussir : bienveillance
 - Toute contrainte doit être légitimée et compensée : réciprocité
 - Toute modification est annoncée : prévisibilité



Partir d'un diagnostic

- Offre de formation professionnelle :
 - une présence publique importante : Education nationale (31 lycées dont 21 pro), Agriculture (6), 4 Greta et 3 CFPPA
 - Des centres à rayonnement national : EFIA-TP d'Egletons, Lycée du Bâtiment de Felletin, AFPA
 - Un tissu associatif de formation tourné vers l'insertion
- Chômage
 - Au sens de Pôle Emploi : 32 000 personnes en catégorie A (taux 9,8%), 55 000 catégories A,B,C
 - Au sens de Parcours 3 : 13 000* jeunes suivis par les Missions locales, 5 000 en premier accueil /an
 - Au titre du RSA : 20 000* foyers

*1/3 environ inscrits à Pôle Emploi



Identifier les objectifs et enjeux

- Objectifs politiques:
 - Augmenter le niveau de qualification
 - Faciliter l'insertion ou la reconversion
 - Soutenir l'économie
- Enjeux techniques :
 - Disposer d'une infrastructure de formation répartie sur le territoire régional
 - Gérer de faibles effectifs et une grande diversité d'activités et de métiers



Développer une approche globale et partenariale

- GIP CARIF-OREF « Prisme Limousin » créé par Etat, Région et Partenaires sociaux en 2006
 - Observatoire et professionnalisation
 - Cité régionale des métiers
- CPRDFP signé le 6 juillet 2011 avec Préfet de Région – Recteur - DRAAF – DRCSJS et appui Partenaires sociaux
 - 5 chapitres
 - Le schéma de la formation initiale
 - Le schéma de la formation professionnelle
 - La prospective des métiers
 - La gouvernance
 - L'évaluation
 - Des déclinaisons sectorielles
 - Sport et tourisme
 - Sanitaire et social (en cours)
 - En projet : Artistique et culturel, Enseignement supérieur
 - Des partenariats dérivés : Pôle Emploi, AGEFIPH, Conseils généraux, OPCA et OPACIF, Chambres Consulaires
- Une articulation explicite avec le SRDE



Les modalités de commande publique



Historique de la commande publique

- Une tradition d'implication politique forte dans la formation
 - subventions des organismes publics (Greta – CFPPA – AFPA)
 - Organisation sous forme « Portail » pour favoriser la fluidité des parcours et l'accès de tous, sur tous les territoires, à la qualification
- Evolution en 2010
 - Condamnation pour subvention
 - Tentative de mise en place d'un SIEG en 2011
 - Une seule offre groupée
 - Problème de respect du cahier des charges et des coûts
 - Marché infructueux
- Mise en place de marchés à bons de commande



Les marchés publics de formation

- Des principes de service public :
 - Pour les publics : gratuité, facilité d'accès dans le temps et l'espace, inscription dans un projet validé par les prescripteurs
 - Pour les prescripteurs (Pôle Emploi, MILE, Cap Emploi, CG, PLIE) : lisibilité, souplesse des parcours, coordination
 - Pour les organismes opérateurs: stabilité des ressources, contrôle qualité et suivi
- Trois marchés structurants
 - Territorialisés avec groupements
 - à bons de commande, avec minimum garanti,
 - un an renouvelable deux fois (art 30 et 77 du CDMP)



Analyse des offres

- Prix : 20 points
 - 10 points au moins disant
 - 10 points par rapport au prix moyen
- Qualité : 80 points
 - 30 points Ressources humaines et matérielles
 - 30 points contenu et organisation pédagogique
 - 20 points modalités d'accompagnement du stagiaire
- Note éliminatoire 50 points, négociation entre 50 et 70, 70 minimum pour être retenu
- Notion de groupement solidaire



Double approche

- Offre de proximité à moins de 30 mn
 - Portail (3,5M€/an)
 - Remise à niveau : Pass' Linguistique, Pass' Préparatoire
 - Aide à l'orientation : Pass' Parcours, Pass' ProjetPrestataires : Greta, CFPPA, associations
 - 23 Centres permanents spécialisés dans 13 secteurs(7M€/an), entrées et sorties permanentes
 - Préqualification et qualification V et IV
 - Prestataires : Greta, associations, CFA
- Offre avec hébergement possible (15M€/an)
 - Niveaux V, IV, III
 - 7 domaines de métiers
 - Prestataire : AFPA



Les modes d'accès à la formation

- Sur prescription :
 - Pôle Emploi, Missions locales, Conseil général, Cap Emploi
 - Dérogation possible si promesse d'embauche
- Les obligations de l'opérateur
 - Réunions collectives d'information
 - Positionnement individuel avant entrée
 - Parcours individualisé (VAE partielle ?)
 - Suivi du parcours dans un extranet dédié Formprolim



Cahiers des charges

- Nombre réduit de lots avec souplesse au sein des lots
- Structuration des lots pour favoriser les groupements solidaires
- Obligation d'un coordonnateur
- Visibilité territoriale et sectorielle spécifique
 - Pass de Portail
 - Centres permanents spécialisés
- Procédure dématérialisée de l'appel d'offres au paiement de la facture, y compris suivi stagiaires
 - Sécurité interne
 - Professionnalisation externe



Des modalités de commande souple

- Remises à niveau : paiement à la permanence (1/2 journée), libre accès, couverture territoriale de proximité
- Professionnel
 - Achat d'heures et non d'actions, mixité avec d'autres stagiaires (CIF, CSP, contrats pro, contrats d'apprentissage)
 - Fonctionnement avec de faibles effectifs
 - Mixité des financements pour un même parcours
- 4 modalités
 - Détermination <105h (module SAS collectif 35h)
 - Préqualifiant <490h y compris entreprise
 - Qualifiant selon référentiel
 - Professionnalisant <490h
- Compléments : appuis à l'orientation, du rendez-vous à la session de trois mois rémunérée



Le co-achat

- Avec les PLIE
 - PLIE de l'agglo de Limoges
 - Logique de parcours coordonné
- Avec Pôle Emploi
 - Les deux marchés professionnalisants
 - Marché aux mêmes conditions, achats distincts mais coordonnés
 - Substitution progressive aux accords cadres
 - Minimum garanti par la Région pour les opérateurs



Le co-financement

- Avec Pôle Emploi
 - Formations sanitaires et sociales
 - Dispositifs individuels
- Avec l'AGEFIPH
- Avec le FONGECIF
- Avec les OPCA, y compris CNFPT et ANFH (CSP, POE, Emplois d'avenir, Salariés)
- Avec les Conseils généraux et les PLIE



Modes de coordination

En amont, durant la formation et en aval

- Stratégie tripartite : le CCREFP
- Programmation opérationnelle
 - avec les opérateurs, en lien avec les prescripteurs et professionnels voire les co-financeurs
 - Une fois/mois ou par trimestre selon flux
- Evaluation
 - Sur site (bilan)
 - Avec stagiaires, organismes, prescripteurs voire co-financeurs
 - Consolidation annuelle en séance plénière



Dispositifs complémentaires de sécurisation

- Rémunérations
 - 8M€/an, +20% en 2013
- Dispositif individuel
 - Promesse d'embauche et formation hors offre régionale
 - Cumul possible avec l'AIF Pôle Emploi
- Charte Qualité des Parcours
 - Plan d'amélioration de la qualité
 - Indicateurs de suivi



La démarche Qualité



Une démarche partagée

- Démarche transversale inscrite dans le CPRDFP : qualité des parcours et non de la formation
- Des groupes de travail opérateurs et prescripteurs
- Une logique d'engagements réciproques : amélioration par les opérateurs et mise à disposition d'outils par la Région



La politique Qualité

Axe 1

Le respect de la personne

- 1.1. Délivrer une information complète et claire sur les formations et les aides possibles
- 1.2. Sécuriser les droits à rémunération des apprenants
- 1.3. Etre à l'écoute des apprenants
- 1.4. Promouvoir l'égalité des chances en formation

Axe 2

La continuité de parcours

- 2.1. Accompagner les apprenants vers l'emploi ou la poursuite en formation
- 2.2. Réduire les sorties de formation sans solution
- 2.3. Fluidifier les entrées en formation

Axe 3

L'efficacité de la formation

- 3.1. Respecter les exigences inscrites aux cahiers des charges et conventions
- 3.2. Favoriser l'individualisation des parcours
- 3.3. Améliorer la qualité de la formation en entreprise
- 3.4. Accompagner les apprenants jusqu'à la qualification /certification



L'implication des opérateurs

- Une charte à signer avec le Région accompagnée d'un plan d'amélioration de la qualité
- Une démarche d'appui de la Région
 - Guide de l'apprenant
 - Lien avec l'aide sociale des CG
 - Échanges entre opérateurs et prescripteurs
- Un suivi annuel et la valorisation des acteurs



La mesure des résultats

- Certification et emploi
 - 80% certification
 - 60% environ de sortie positive en emploi
- Points forts
 - Présence au bilan collectif des formations
 - Suivi d'indicateurs qualité /formation et /opérateur
 - Coordination mensuelle ou trimestrielle avec les prescripteurs et les opérateurs
- Points faibles
 - Pas de rendez-vous systématique prescripteur après sortie de formation
 - Résultats purement déclaratifs sur les sorties
 - Difficulté d'implication des employeurs, besoins de recrutement difficiles à connaître (Pôle Emploi = 20% des offres) et souvent demande d'« expérimentés »



Evaluation et perspectives



L'évaluation

- Le poids du contexte économique
- La mesure de l'efficacité
 - De la formation : ruptures, certification
 - Du parcours : délais, accès emploi
- Le rapport au temps
 - Un an renouvelable deux fois insuffisant
 - Le problème de l'amortissement des investissements en matériel et en compétences
 - La notion de parcours non linéaire



Un suivi des coûts complexe

- Des couts masqués importants
 - Couts de coordination
 - Couts des échecs de prescription
 - Coûts de la non anticipation RH des acteurs économiques
- Des classifications à affiner
 - Typologie des personnes
 - Typologie des formations
 - Typologie des parcours
- Des problèmes structurels
 - L'absence de prise en compte des coûts d'infrastructure
 - Le statut de stagiaire de la formation
 - Les contradictions de droit : code des marchés, codes des collectivités, code des finances publiques, code du travail, code de l'éducation....



Les maillons faibles

- Dans le parcours
 - Le contrôle qualité de la prescription, de l'information à l'orientation
 - La rupture de situation juridique lors de l'entrée en formation et les enjeux de revenu
 - L'absence d'accompagnement systématique des prescripteurs en sortie de formation
- Dans les outils
 - La pesanteur des systèmes d'information : suivi des DE mais aussi dématérialisation des achats, gestion des formations, etc
 - La rigidité pédagogique et la sous utilisation de la VAE y compris partielle



La nécessité de renforcer l'implication dans l'orientation

- Des jeunes
 - avec les CFA
 - DIMA'ctive
 - avec les Missions locales
 - financement de fonctionnement
 - dispositif SAS pour l'Orientation active
- Des demandeurs d'emploi
 - Pass' Parcours : conseiller
 - Pass' Projet : trois mois rémunérés
- Pour tous
 - Cité des Métiers régionale et centres associés locaux
 - Expérimentation SPRO



Les pistes d'amélioration

- Le service public régional d'orientation
 - Mutualiser le premier niveau « exploratoire » : Cité des métiers
 - Renforcer les outils d'aide à la décision : CARIF-OREF
 - Garantir un suivi de la prescription à l'emploi
- Passer d'une logique « organisme » à une logique « parcours »
 - Insertion /professionnalisation /reconversion
 - Modules capitalisables
 - Suivi inter-partenaires de l'orientation à l'emploi



Les perspectives

- Mettre en place une démarche globale de qualité des parcours
 - En amont : orientateurs et prescripteurs
 - En aval : conseillers emploi
- Faciliter l'appropriation directe par l'utilisateur
 - Des possibles professionnels
 - Des coûts de parcours : la gratuité ne veut pas dire sans coût
 - Des modalités pratiques de faisabilité
 - La place du compte personnel de formation



Conclusion

- Les modalités de commande publique sont un outil au service d'objectifs
- La formation s'inscrit dans un parcours personnel lié à un contexte
 - Adaptabilité et réactivité
 - Adhésion
 - Arbitrage de la dépense publique
- Le pilotage ne peut se faire que par les marchés
 - Le SIEG doit permettre la compensation de contraintes de service public dépassant le seul champ concurrentiel
 - Les coordinations , les échanges d'information et de pratiques sont fondamentaux