



DIRECTION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DE L'APPRENTISSAGE

SCHÉMA RÉGIONAL DE L'APPRENTISSAGE

2008-2013

Conseil régional d'Auvergne

Session des 23 et 24 juin 2008

INTRODUCTION.....	3
L'APPRENTISSAGE, UN DOMAINE DE COMPÉTENCE ANCIEN DE LA RÉGION	6
LES COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES AUX RÉGIONS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE	6
LES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES ENCADRANT L'APPRENTISSAGE	7
LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE	8
LES INTERVENTIONS ACTUELLES DE LA RÉGION EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE.....	9
LA DÉCLINAISON POUR L'APPRENTISSAGE DU PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES.....	12
LA MÉTHODE UTILISÉE POUR ÉLABORER LE SCHÉMA RÉGIONAL DE L'APPRENTISSAGE	13
LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU DIAGNOSTIC RELATIF À L'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE.....	14
LES PRINCIPAUX FACTEURS EXTERNES INFLUANT SUR LA POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE	14
ÉVOLUTIONS RÉCENTES ET GRANDES CARACTÉRISTIQUES DE L'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE EN 2008...	16
<i>Une offre de formation au profil « traditionnel »</i>	<i>16</i>
<i>Des apprentis en nombre croissant, dans de petites à très petites entreprises.....</i>	<i>17</i>
<i>Des résultats encourageants.....</i>	<i>19</i>
<i>Une analyse sectorielle qui montre des enjeux différenciés</i>	<i>21</i>
<i>Des questions renouvelées en termes d'accompagnement de l'apprentissage.....</i>	<i>26</i>
L'APPROCHE TERRITORIALE DE L'OFFRE DE FORMATION EN APPRENTISSAGE.....	28
LES AXES STRATÉGIQUES DU SCHÉMA RÉGIONAL DE L'APPRENTISSAGE.....	31
LA DÉCLINAISON PAR TYPES D'ACTEURS DES AXES STRATÉGIQUES DU SCHÉMA RÉGIONAL DE L'APPRENTISSAGE	67
LES PRIORITES EN MATIERE D'INVESTISSEMENTS POUR L'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE	85

Introduction

L'apprentissage est une compétence ancienne du Conseil Régional, qui travaille conjointement avec les CFA et tous ses partenaires depuis de longues années, de façon volontariste, pour valoriser les formations par apprentissage et accompagner la progression de leur qualité.

Le schéma régional de l'apprentissage est donc pour la Région fondamental puisqu'il fixe le cadre mais aussi la philosophie de nos collaborations à venir en matière d'apprentissage. Dans le budget primitif 2008, le Conseil Régional consacre 41,93 M € à l'apprentissage sur les 111,6 M € de la Formation Tout au Long de la Vie.

Aujourd'hui, la réalisation d'un diagnostic précis ainsi que l'expérience acquise ont permis de pointer les enjeux actuels de l'apprentissage pour la Région Auvergne. Le diagnostic, résumé ci-après, met en particulier en lumière la nécessité de :

- Mieux prendre en compte l'hétérogénéité des demandes et des situations individuelles, en lien avec l'évolution des profils des publics ;
- Permettre aux publics de mieux s'orienter vers l'apprentissage en tenant compte des spécificités de cette voie de formation ;
- Accompagner les entreprises pour utiliser au mieux l'apprentissage dans une logique de développement des compétences en Auvergne ;
- Préciser et hiérarchiser les modalités d'évolution de l'offre de formation par apprentissage ;
- Rationaliser les moyens pédagogiques, en particulier les plateaux techniques, en lien avec les autres outils de formation du territoire.

La forte croissance récente des effectifs d'apprentis en Auvergne, et le plafonnement des ressources disponibles, nous ont amenés à faire des choix de développement largement tournés vers l'amélioration de la qualité des parcours d'apprentissage, depuis le processus d'orientation jusqu'à l'insertion professionnelle des apprentis, davantage que sur des objectifs purement quantitatifs, alors même que l'Auvergne présente un taux d'apprentis par classe d'âge supérieur à la moyenne nationale, et dans un contexte de baisse démographique de la population jeune.

Le « parcours apprentissage » en Auvergne doit ainsi pouvoir constituer un parcours sécurisé et sécurisant pour les jeunes comme pour les entreprises, en répondant en particulier aux nécessités de :

- Accompagner les établissements vers une adaptation croissante des parcours aux besoins des individus et de leurs entreprises employeurs ;
- Organiser une utilisation optimale et rationnelle des moyens existants, notamment par l'encouragement d'une organisation territoriale des moyens pédagogiques ;
- Accompagner le développement de l'offre dans un souci de cohérence territoriale, sectorielle, organisationnelle et financière.

L'Auvergne compte à ce jour 22 CFA (6 CFA agricoles, 4 CFA du bâtiment, 5 CFA Interprofessionnels, 4 CFA de branche et 3 CFA spécifiques), et 5 sections d'apprentissage ouvertes dans 3 établissements de formation : le Centre Interrégional de la Formation Alternée de la Plasturgie (CIRFAP), l'Institut du Travail Social de la Région Auvergne (ITSRA) et l'Institut Régional des Formations Sanitaires et Sociales d'Auvergne (IRFSSA).

Pour l'ensemble des centres d'apprentissage, ce sont 46 M€ qui ont été dépensés en 2007 en fonctionnement ; 46 M€ financés à hauteur de 54% par la Région Auvergne, et 27% par la taxe d'apprentissage.

En 2007, le Conseil Régional d'Auvergne a dépensé plus de 40 M€ pour l'apprentissage, destinés, au fonctionnement des centres (48%), aux employeurs des apprentis (41%), et aux apprenti(e)s (9%). En mobilisant en moyenne 2 262 € par apprenti(e), nous donnons plus que 11 des 22 régions françaises.

Caractérisé par l'existence d'un contrat de travail, et un fonctionnement « tripartite » CFA – Entreprise – Apprenti, l'apprentissage est aussi un investissement d'avenir. En effet, on note qu'au bout de 10 ans d'expérience professionnelle, 40% des anciens apprentis deviennent à leur tour eux-mêmes maîtres d'apprentissage.

De manière générale, en termes d'insertion professionnelle, les résultats sont bons : le taux d'embauche des jeunes apprenti(e)s est remarquable, puisque moins de 6 mois après la fin de leur période d'apprentissage, 70 % d'entre eux trouvent du travail.

Grâce à ces bons résultats, et au travail engagé par tous les partenaires, les mentalités évoluent peu à peu, et fort heureusement, on reconnaît désormais facilement que l'apprentissage n'est pas une « voie de garage », mais que bien au contraire, c'est une voie d'avenir, et bien souvent une voie d'excellence qui offre un accès à la vie professionnelle motivant et efficace pour les jeunes, et ce quel que soit leur niveau de formation.

Comme Président du Conseil Régional d'Auvergne, je ne peux que me réjouir du formidable cadre d'insertion professionnelle et d'épanouissement personnel dont nous disposons à travers l'apprentissage.

Je m'en réjouis car il nous permet d'atteindre les objectifs majeurs du point 3 de notre Charte pour l'Auvergne issue des Assises Territoriales : « l'enseignement, la recherche, la formation et l'apprentissage, créent les moteurs du développement ». Et ceci, bien sûr, dans le respect de la philosophie et des orientations de notre PRDF. Mutualisation, sélectivité, mobilisation collective sont en particulier 3 objectifs majeurs qui doivent désormais en permanence guider notre action commune en matière d'apprentissage.

Il faut par ailleurs poursuivre le mouvement actuel, et contribuer à l'amélioration de l'image de l'apprentissage. Apprentissage qui est en train de s'affranchir peu à peu de l'image des « métiers à l'ancienne », pour trouver une place de premier rang dans les secteurs les plus compétitifs de l'économie moderne.

Cette remise à l'honneur de l'apprentissage est palpable depuis une dizaine d'années, et se transcrit également par la hausse globale des niveaux de formation préparés par apprentissage.

Ce schéma de l'apprentissage a vocation à être complémentaire des Conventions signées par la Région avec les CFA, dont 19 ont été renouvelées au 1^{er} janvier 2008 : les 5 CFA agricoles, les 4 CFA du bâtiment et des travaux publics, les 5 CFA interprofessionnels, les 4 CFA de branche et le CFA spécialisé qui me tient particulièrement à cœur, dont la vocation spécifique est de permettre à de jeunes handicapé(e)s, de suivre une formation par la voie de l'apprentissage.

Le Conseil Régional d'Auvergne a fait le choix de la mutualisation et de la sélectivité mais aussi celui de la qualité, de l'innovation, de l'accompagnement individualisé et du tutorat.

L'apprentissage est une voie de formation originale qui permet aux jeunes de se confronter à une expérience en « grandeur nature », de se frotter à « l'épaisseur du réel », donc d'accélérer le développement de leurs compétences en lien étroit à l'action.

Choisir l'apprentissage, c'est prendre une longueur d'avance sur l'avenir car les jeunes que nous formons aujourd'hui sont les futurs repreneurs et créateurs d'entreprises en Auvergne.

Investir dans l'alternance, c'est donc préparer demain.

René SOUCHON
Président du Conseil Régional Auvergne

L'apprentissage, un domaine de compétence ancien de la Région

Les compétences transférées aux Régions en matière d'apprentissage

Depuis les premières lois de décentralisation en 1983, les Régions sont compétentes en matière d'apprentissage. Les Régions interviennent dans le champ de la formation à trois niveaux :

1. Dans le cadre d'une compétence d'organisation au niveau régional du développement de l'apprentissage : l'élaboration d'un schéma régional de l'apprentissage dans le cadre du PRDF
2. Au niveau du développement de l'offre de formation en apprentissage :
 - a. Autorisation de création de centres de formation des apprentis (CFA) et de sections d'apprentissage
 - b. Autorisation de réaliser certaines formations par voie d'apprentissage.
3. Au niveau du financement de l'apprentissage
 - a. Financement des frais de fonctionnement des CFA et sections d'apprentissage et des coûts de formation, de restauration et d'hébergement.
 - b. Versement aux employeurs d'apprentis de l'indemnité compensatrice forfaitaire¹

L'État conserve la compétence sur les diplômes, et finance en partie l'apprentissage via les Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM), via le FNDMA, Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage.

Le Fonds National de Développement de l'Apprentissage (FNDMA), qui se substitue au Fonds National de Péréquation de la Taxe d'Apprentissage (FNPTA), a été créé par la loi de programmation pour la cohésion sociale.

Le FNDMA, qui s'appuie donc sur la taxe d'apprentissage, a pour mission d'assurer la péréquation interrégionale entre les CFA, et le financement des contrats d'objectifs et de moyens avec les Régions visant au développement de l'apprentissage. Il est reversé par les organismes collecteurs au Trésor Public, est destiné aux Fonds Régionaux de l'Apprentissage et de la Formation Professionnelle Continue.

Les consulaires participent à la collecte de la taxe d'apprentissage, à la gestion de certains CFA, enregistrent les contrats d'apprentissage, et assurent des fonctions d'information, d'orientation et de médiation auprès des publics, jeunes et entreprises.

¹ Depuis le 1er janvier 2003

Les dispositions législatives et réglementaires encadrant l'apprentissage

L'apprentissage fait l'objet d'un fort encadrement légal et réglementaire. En effet, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail particulier qui met en relation un(e) apprenti(e), une entreprise privée ou publique et un centre de formation d'apprentis (CFA ou section d'apprentissage).

Le contrat d'apprentissage est, dans tous ses aspects (travail en entreprise, formation en CFA), réglementé par le Code du travail² : conditions d'embauche, caractéristiques et durée du contrat, suivi en entreprise, conditions de travail, salaires des apprentis, conditions de formation, avantages et exonération pour les entreprises. Conformément à sa nature « hybride », il relève aussi du Code de l'éducation.

Il permet à des jeunes, de 16 à 25 ans (des dérogations à ces limites d'âge sont prévues), d'acquérir un diplôme ou un titre homologué, quel que soit le niveau, du CAP au diplôme d'ingénieur.

De nombreuses réformes législatives ont structuré progressivement les caractéristiques du contrat d'apprentissage tel qu'il existe aujourd'hui :

Loi du 16 juillet 1971	Le contrat d'apprentissage est une variété de contrat de travail.
Loi du 17 juillet 1992	Ouverture de la formation par apprentissage aux diplômes et titres homologués de tous niveaux
Loi du 4 mai 2004	Dérogation à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage, Autorisation d'interrompre un CDI pour signer un contrat d'apprentissage, Fixation à 8 heures de la durée du temps de travail au lieu de 7 pour certaines catégories d'apprentis (hôtellerie), Allongement de la période d'inscription en CFA : trois mois après la rentrée du cycle défini par le CFA au lieu de deux mois
Loi du 18 janvier 2005	Possibilité de signer des contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à 1 an, Modification de la grille de rémunération des apprentis pour éviter des baisses de rémunération à l'occasion de contrats successifs, Institution d'une carte apprenti, Fin de l'exonération du paiement de la taxe pour le financement de la formation des maîtres d'apprentissage, Création d'un crédit d'impôt pour les entreprises employeurs d'apprentis

² Articles R116 à R119 du code du travail.

Loi du 2 août 2005	Transfert aux Chambres consulaires de l'enregistrement des contrats d'apprentissage (la mesure sera effective à compter du 1er juillet 2006), Exonération de taxe des salaires des enseignants de CFA à partir du 1er janvier 2006.
Loi du 31 mars 2006	Mise en place de la formation des apprentis juniors destinée à de jeunes de 14 ans.

Ainsi, la formation par voie d'apprentissage présente les spécificités suivantes :

1. **Elle réunit et implique dans la formation trois parties** : l'apprenti, le CFA ou organisme de formation, et l'entreprise. Cette configuration implique de fait un lien très fort au monde économique et de l'entreprise, et une cohérence nécessaire entre les besoins des secteurs professionnels et l'offre de formation.
2. Elle est caractérisée par l'**existence d'un contrat de travail**, et donc régie par le droit du travail. Ce contrat de travail pose les mêmes droits et devoirs pour l'apprenti que pour tout salarié.
3. **Elle implique directement le maître d'apprentissage**, et donc l'entreprise, dans les pratiques pédagogiques et la mise en œuvre de la formation.
4. Elle est **potentiellement présente sur l'ensemble des niveaux de formation**, depuis le niveau V jusqu'au niveau I de formation.
5. Elle constitue aujourd'hui **une voie de formation essentiellement de proximité**, concentrée sur le niveau V, et au recrutement majoritairement départemental.

Le financement de l'apprentissage

Le financement de l'apprentissage repose sur la taxe d'apprentissage, sur les subventions versées par la Région ainsi que par l'apport de financement de branches professionnelles.

Ainsi les CFA peuvent disposer des ressources suivantes :

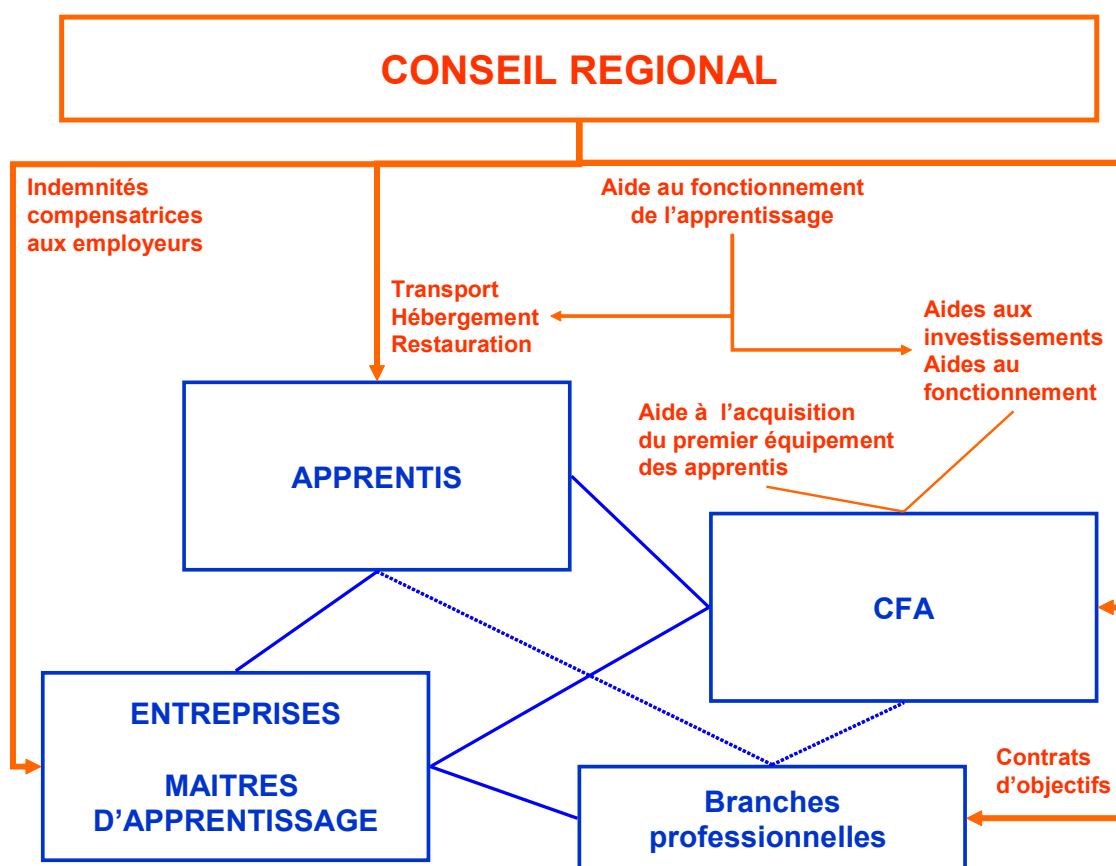
- Une contribution de l'organisme gestionnaire. Il s'agit généralement en Auvergne d'une structure associative, dans certains cas inter consulaire.
- La taxe d'apprentissage
- Un financement provenant des fonds de l'alternance d'une branche professionnelle par le biais de l'organisme gestionnaire
- Une contribution assurée par une collecte d'une taxe parafiscale dédiée à l'apprentissage (ex : BTP)
- Une subvention de la Région en cas d'insuffisance d'autres recettes, mais il ne s'agit pas d'une subvention d'équilibre.

Les interventions actuelles de la Région en matière d'apprentissage

La Région Auvergne intervient en termes de financement de l'apprentissage sur :

- L'aide au fonctionnement de l'apprentissage.
- Le versement des indemnités compensatrices aux employeurs d'apprentis.
- Le prix régional en faveur des apprentis.
- L'aide à l'acquisition du 1^{er} équipement dans les CFA.
- Les bourses « Jean Paquet » pour la mobilité européenne.

Les financements du Conseil Régional pour l'apprentissage :



L'aide au fonctionnement de l'apprentissage se fait notamment via les conventions quinquennales signées entre le Conseil Régional et les CFA. Les conventions actuelles couvrent la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2012.

Ce financement correspond à l'attribution, par la Région, de trois catégories de subvention :

- Une subvention générale de fonctionnement,
- Des subventions forfaitaires pour la restauration, l'hébergement et le transport des apprentis, qui leur sont reversées via le CFA,

- Des subventions complémentaires pour la mise en œuvre de contrats qualité financés par la Région et le FSE, et pour prendre en compte des situations particulières de certains CFA.

Les contrats qualité sont mis en place pour une année scolaire. Ils correspondent à des actions qui concernent, par exemple, l'accueil et l'évaluation du niveau des nouveaux apprentis, le soutien aux apprentis en difficulté, l'organisation de semaines de révision avant les examens, le renforcement des relations entre le CFA et les entreprises qui accueillent les apprentis.

L'aide au fonctionnement de l'apprentissage représente pour 2008 un budget d'environ 24 000 000€.

Par ailleurs, en 2005, la Région Auvergne a conclu **un Contrat d'Objectifs et de Moyens** (COM) pour le Développement et la Modernisation de l'Apprentissage avec l'État (représenté par le Préfet de région, le Recteur d'Académie et le Directeur Régional de l'Agriculture et de la Forêt).

Il associe également des partenaires appelés à mettre en œuvre des actions du contrat : le Conseil Interconsulaire d'Auvergne, la Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation BTP, la CGPME, le MEDEF, l'UPA et l'AGEFIPH.

Ce contrat détermine des objectifs de développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage en région Auvergne. Il décrit les contours d'une stratégie de développement de l'apprentissage en Auvergne que doit notamment préciser le Schéma Régional de Développement de l'Apprentissage.

Article 1 : Adapter l'offre quantitative et qualitative de formation
 Article 2 : Améliorer la qualité du déroulement des formations dispensées en faveur des apprentis
 Article 3 : Améliorer les conditions matérielles des apprentis
 Article 4 : Conduire des actions de sensibilisation auprès des jeunes et des entreprises et notamment par le pré-apprentissage
 Article 5 : Soutenir les initiatives pédagogiques et l'innovation
 Article 6 : Organiser le déroulement de séquences d'apprentissage dans les États membres de l'Union Européenne
 Article 7 : Favoriser l'accès des personnes handicapées à l'apprentissage
 Article 8 : Pilotage et mise en œuvre

Ces crédits doivent être utilisés :

- soit dans le cadre de conventions signées entre la Région et les différents partenaires chargés de mettre en œuvre les actions opérationnelles relevant des différents axes précités,
- soit par des actions directement mises en œuvre par la Région.

Les indemnités compensatrices forfaitaires aux employeurs d'apprentis sont régies par la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité qui prévoit, dans son article 107, le transfert aux Régions, à compter du 1^{er} janvier 2003, de ces indemnités.

Celles-ci sont de deux ordres :

- Une aide à l'embauche versée aux entreprises qui emploient moins de 20 salariés, pour des apprentis titulaires d'un diplôme de niveau V.
- Une indemnité de soutien à l'effort de formation calculée en fonction de la durée de formation dans le CFA et de l'âge de l'apprenti ; cette indemnité est versée à l'employeur à l'issue de chaque année du cycle de formation.

Pour l'année 2008, le budget de ces indemnités représente environ 16 650 000 € en Région Auvergne.

De plus, la Région Auvergne a mis en place depuis 1996 **une aide à la mobilité européenne : les Bourses régionales « Jean Paquet »**, en faveur de jeunes sortant de l'apprentissage et venant d'obtenir leur diplôme. Depuis la création de ce dispositif, 110 jeunes diplômés issus de l'apprentissage ont bénéficié d'une bourse et ont pu effectuer un stage en Angleterre, en Espagne, en Allemagne, en Belgique, au Portugal, au Luxembourg, en Italie ou en Suède. Pour 2008, ces bourses représentent un budget d'environ 60 000 €.

Enfin **les Contrats d'Objectifs de branche**, en cours de négociation pour la plupart, prévoient des actions spécifiques liées à la promotion et l'information sur les métiers, concernant largement l'apprentissage.

La déclinaison pour l'apprentissage du Plan régional de développement des formations professionnelles

Le schéma régional de l'apprentissage s'inscrit pleinement dans la suite des travaux conduits dans le cadre du Plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF), traduit en 3 grandes orientations stratégiques :

- **« La formation, facteur d'épanouissement personnel et professionnel »** : la Région souhaite inscrire sa politique de formation dans la perspective du droit à la formation tout au long de la vie, en articulant les différentes voies de formation, qui doit garantir à chacun l'accès à l'emploi, une sécurisation des parcours professionnels et une chance de promotion sociale et personnelle.
- **« La formation, porteur de cohésion et de dynamisme territoriaux »** : La formation apparaît comme un élément attractif pour le territoire régional tant pour les jeunes issus d'Auvergne que pour des jeunes d'autres régions. C'est pourquoi, il est important de favoriser des formations de qualité afin de dynamiser et rendre cohérent l'ensemble de l'appareil de formation régional pour un bénéfice partagé des usagers, des territoires et des entreprises.
- **« La formation, vecteur d'un développement économique durable »** : La formation est un élément de renforcement des compétences pour faire face aux différents défis d'un développement économique durable pour la région Auvergne. C'est pourquoi, le 3^{ème} objectif du PRDF est d'accompagner les entreprises et leurs salariés, dans un effort croissant en faveur de la formation.

Ces objectifs ambitieux ont été déclinés en différentes fiches actions opérationnelles :

Fiches opérationnelles du PRDF Auvergne

Fiche 1 : Mettre en place des Comités territoriaux emploi-formation (COTEF), lieux de gouvernance territoriale des politiques d'accès à l'emploi et de formation et de déclinaison du PRDF au plan local

Fiche 2 : Créer un véritable Observatoire régional emploi-formation d'Auvergne

Fiche 3 : Harmoniser les pratiques et la coopération entre les acteurs du réseau régional d'Accueil, d'Information, d'Orientation et d'Accompagnement

Fiche 4 : Favoriser un accompagnement de qualité tout au long du parcours de formation et d'insertion

Fiche 5 : Parvenir à la cohérence, la complémentarité des programmations et des financements

Fiche 6 : Élaborer un Plan stratégique de développement des TICE et de la FOAD

Fiche 7 : Signer des Contrats d'objectifs pour le développement de la formation professionnelle par secteur d'activités

Fiche 8 : Favoriser le développement de pôles de compétences régionaux de formation

Fiche 9 : Encourager la VAE comme outil de qualification et de promotion sociale et professionnelle

Fiche 10 : Accompagner par la formation les porteurs de projets et repreneurs d'entreprises

Fiche 11 : Développer la mise en œuvre de politiques de formation interrégionales

Fiche 12 : Optimiser les dispositifs de formation au bénéfice des personnes en situation d'exclusion ou de handicap

Fiche 13 : Élaborer une stratégie d'attractivité de l'Auvergne à travers la formation

Fiche 14 : Privilégier la mobilité géographique

Fiche 15 : Promouvoir et valoriser le temps de formation en entreprise

Fiche 16 : Construire un service public régional de formation tout au long de la vie.

La méthode utilisée pour élaborer le schéma régional de l'apprentissage

L'élaboration du schéma apprentissage s'est réalisée sur la base d'un état des lieux approfondi de l'apprentissage en Auvergne. Ce diagnostic a concerné :

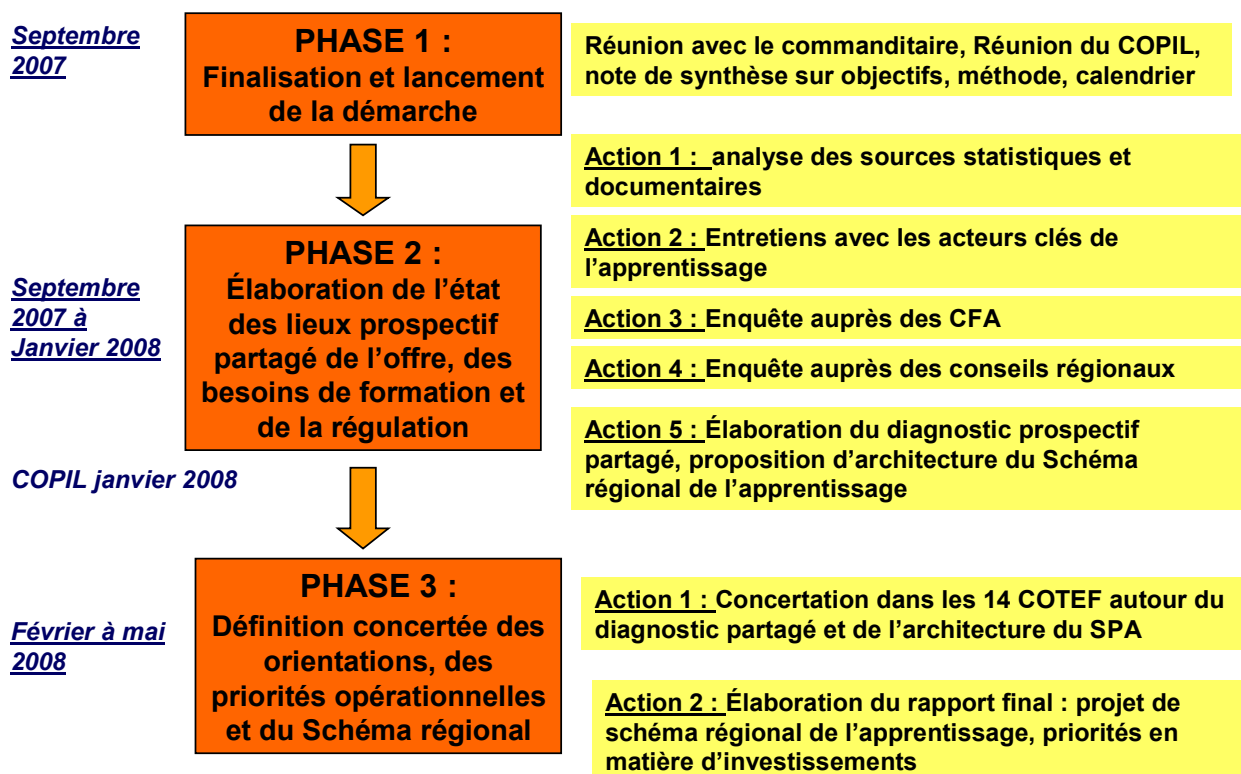
- Les caractéristiques des apprentis et de leurs employeurs.
- L'offre de formation et sa qualité.
- Les constats et enjeux de l'apprentissage dans les branches professionnelles concernées.
- Les modalités d'accompagnement des jeunes et des entreprises.
- Les modalités de construction de l'offre de formation.

Afin d'appréhender des spécificités de l'apprentissage, la Région a choisi une méthode concertée et partagée de diagnostic :

- Le croisement et l'exploitation de données à la fois quantitatives (statistiques) et qualitatives (issus d'entretiens approfondis).
- Des investigations de terrain importantes y compris au sein des CFA, et la rencontre d'un très grand nombre d'acteurs des branches professionnelles, chambres consulaires, partenaires institutionnels de la Région.
- Des comparaisons avec les pratiques d'autres conseils régionaux en France
- Une phase d'échanges avec les acteurs des territoires, avec la présentation du diagnostic et des premières orientations dans les 14 comités territoriaux emploi-formation (COTEF).

Globalement, l'élaboration du schéma a suivi le phasage suivant :

Le calendrier et les phases de la démarche



Les principaux éléments du diagnostic relatif à l'apprentissage en Auvergne

Les principaux facteurs externes influant sur la politique de développement de l'apprentissage

Au niveau national, l'impact majeur sur l'apprentissage réside dans **la réforme** en cours de discussion **sur le Baccalauréat Professionnel (bac pro) en trois ans**. Rappelons qu'il s'agit d'une mesure expérimentée depuis 2001 dans les secteurs de la métallurgie et du tertiaire. Il est aujourd'hui fortement envisagé d'étendre ce passage à trois ans à l'ensemble des Bac Pro.

Si les conclusions du rapport de l'expérimentation sont plutôt mitigées, et diverses selon les secteurs professionnels, il s'agit tout de même pour le Ministère de l'Éducation Nationale de :

- Favoriser l'accès au Baccalauréat pour une plus grande part des jeunes qui obtiennent un BEP (46% des jeunes décident de poursuivre leur parcours après un BEP) ;
- Proposer aux élèves de lycée professionnel une durée d'études équivalente à celle des lycéens des voies générale et technologique ;

- Améliorer la cohérence des cursus en évitant les doublons qui interviennent aujourd'hui entre la préparation du BEP et celle du Bac pro correspondant.

La mise en œuvre du Baccalauréat Professionnel en trois ans pourrait avoir plusieurs incidences en termes de formations par apprentissage, et notamment :

- La disparition progressive, au moins dans certains domaines, des BEP ;
- Une évolution également au sein des CAP, devenant le « refuge » des jeunes qui auraient fait un BEP mais ne se sentent pas d'emblée les capacités pour un Bac Pro ;
- Une volonté d'installation de l'apprentissage systématique en 3^e année de Bac Pro, ce qui pourrait avoir comme conséquence à la fois une réorientation de l'offre par apprentissage, et une évolution dans l'orientation des jeunes, les « avantages » de l'apprentissage étant accessibles pour partie dans tous les Bac Pro ;
- D'éventuelles difficultés pour les apprentis à trouver un maître d'apprentissage, ceux-ci se montrant a priori réticents à s'engager pour des contrats de trois ans.

Au niveau régional, deux types d'évolution impactent l'apprentissage :

1. **L'évolution démographique** : l'Auvergne connaît et va connaître dans les années à venir **une diminution de sa population jeune importante**. Dès aujourd'hui, elle se traduit en termes de formations par une baisse des effectifs généraux en formation initiale. Si les effectifs de l'apprentissage connaissent une évolution globalement positive (cf. infra), cette évolution a pour conséquence un risque de concurrence entre les voies de formation.
2. **L'évolution économique** : l'Auvergne connaît une mutation progressive de son tissu économique. Si le mouvement global tend vers la tertiarisation, le schéma régional de développement économique (SRDE) identifie plus finement les différents secteurs en évolutions et les enjeux afférents. Le lien fort de l'apprentissage avec le monde économique doit donc se traduire par une réflexion sur l'accompagnement de l'évolution de ces secteurs en termes d'apprentissage, tout en privilégiant les secteurs pour lesquels l'apprentissage est reconnu comme apportant une plus-value.

Évolutions récentes et grandes caractéristiques de l'apprentissage en Auvergne en 2008

Nota : le diagnostic dans son intégralité est annexé au présent rapport. Ne figure ici qu'une synthèse des éléments principaux de ce diagnostic.

Une offre de formation au profil « traditionnel ».

L'offre de formation par apprentissage en Auvergne est dispensée par **24 établissements, dont 22 Centres de formation d'apprentis (CFA)**.

Interprofession
 Bâtiment
 Industriel
 Agriculture
 Tertiaire

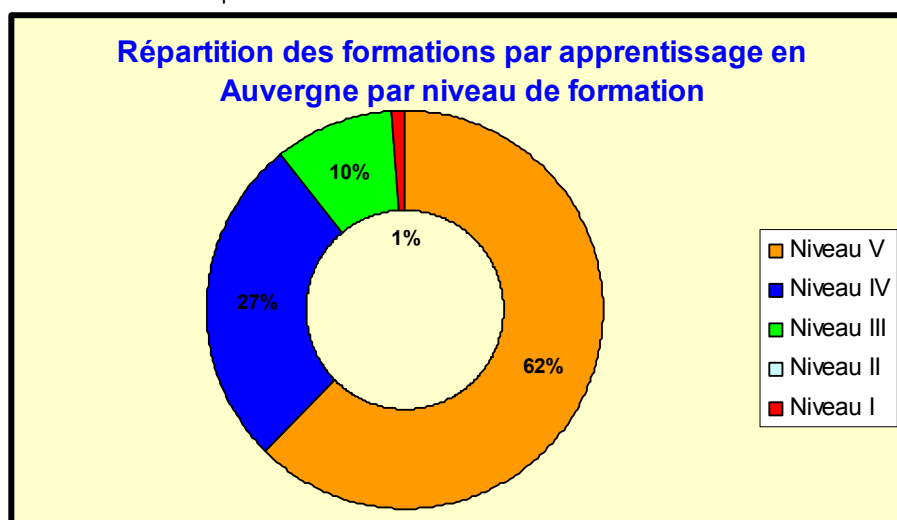
CFA ou SA (Section d'apprentissage)	Effectif 07
Institut des métiers (Clermont-Ferrand)	1 843
CFA du BTP André Gendre (Clermont-Ferrand)	916
Institut de formation interprofessionnelle (Avermes)	872
Institut de formation professionnelle (Bains)	692
École des métiers du Bâtiment Georges Bourachot (Bellerive-sur-Allier)	667
Centre de formation aux techniques du bâtiment (Bains)	431
CFA IRIsup (Clermont-Ferrand)	400
CFA du BTP Georges Boché (Massiac)	394
Institut de formation professionnelle et permanente (Aurillac)	351
Centre de formation des apprentis de l'industrie d'Auvergne (Désertines)	333
CFA agricole du Puy-de-Dôme (Lempdes)	310
CFA spécialisé (Clermont-Ferrand)	181
CFA agricole et forestier du Cantal (Aurillac)	180
CFA de l'Éducation nationale en Auvergne (Clermont-Ferrand)	160
CFA agricole de la Haute-Loire (Fontannes)	139
CFA national des métiers du chien et de l'animalerie (St-Gervais-d'Auvergne)	128
CFA agricole de l'Allier (Neuvy)	125
CFA du transport et de la logistique en Auvergne (Clermont-Ferrand)	79
CFA agricole de l'Institut des sciences de la vie et de la Terre (Vals-p.-le-Puy)	71
CFA des métiers du sport et de l'animation en Auvergne (Clermont-Ferrand)	71
SA (2) de l'Institut du travail social de la Région Auvergne (Clermont-Ferrand)	45
CFA interprofessionnel d'Ambert	33
CFA de l'industrie agroalimentaire (Clermont-Ferrand)	30
SA (2) du CIRFAP (Monistrol-sur-Loire et Thiers)	16
TOTAL	8 467

Source : chiffres CR Auvergne

Cette offre de formation est **très largement concentrée sur les formations de niveau V**, qui représentent environ 65% de l'offre de formation en Auvergne. Si cette concentration se retrouve dans toutes les régions de France dans l'apprentissage, elle est un peu plus élevée en Auvergne que la moyenne nationale (64 % en 2007).

La part des formations de niveau V connaît tout de même une légère baisse, au profit des **formations de niveaux II et I, qui restent tout de même marginales**, et représentent respectivement 4 et 3 % de l'offre de formation par apprentissage en Auvergne.

En 2008, on constate la répartition suivante :



Source : chiffres CR Auvergne

En termes sectoriels, **l'offre de formation est dominée par les secteurs traditionnels du bâtiment, de l'industrie et de l'agriculture**. Le bâtiment et l'industrie représentent à eux deux environ 62 % de l'offre de formation.

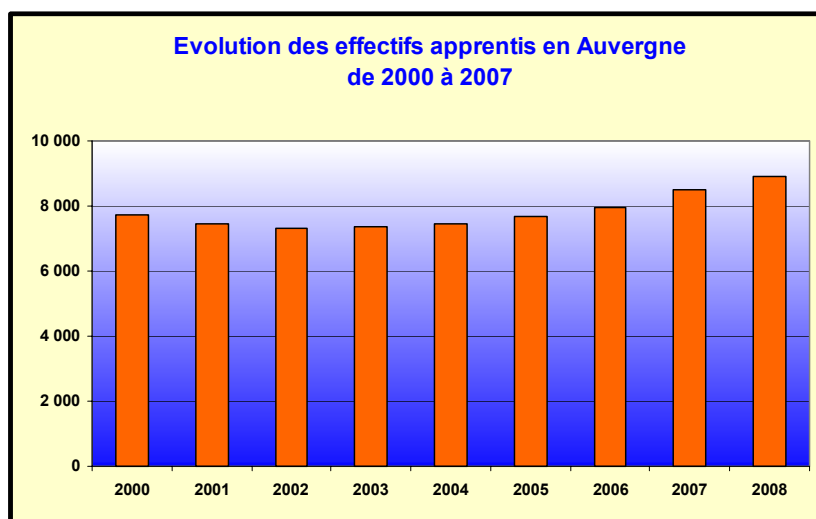
Si cette répartition de l'offre est conforme aux secteurs traditionnels de l'apprentissage, on note à la fois qu'elle reflète l'importance particulière de ces secteurs en Auvergne par rapport à leur poids dans les autres régions de France métropolitaine, mais qu'elle ne suit pas l'évolution de l'économie auvergnate, dans laquelle le secteur tertiaire prend une place grandissante (68%).

L'offre de formation connaît une répartition départementale globalement cohérente avec la démographie régionale.

Des apprentis en nombre croissant, dans de petites à très petites entreprises

Au sein de la formation initiale, l'apprentissage reste une voie de formation limitée par rapport à l'offre de formation sous statut scolaire proposée par les lycées. Toutefois, le poids de l'apprentissage est en constante augmentation au niveau des effectifs.

L'évolution du public de l'apprentissage est en premier lieu marquée par un **développement notable et continu des effectifs** depuis 2002, de **5 % en moyenne** sur ces dernières années :



Source : chiffres CR Auvergne

Le dynamisme de l'apprentissage en Auvergne se lit aussi dans l'augmentation des nombres de formation (+30% entre 2000 et 2004) et la création récente de CFA ou sections d'apprentissage :

- CFA des métiers du sport et de l'animation
- CFA de l'Éducation Nationale.

En janvier 2008, on compte environ 8 900 jeunes en apprentissage en Auvergne, tous types de CFA confondus. Ce chiffre est à rapprocher des 100 200 élèves en formation initiale sous statut scolaire à temps plein relevant de l'Éducation Nationale en 2006-2007 dans l'enseignement secondaire et aux 42 325 étudiants inscrits dans une formation initiale post-bac. Il convient également de noter que sur les cinq dernières années, les effectifs de l'enseignement secondaire ont baissé d'environ 6,5%, à l'exception du département de la Haute-Loire, où les effectifs augmentent. Au niveau de l'enseignement agricole sous statut scolaire, on dénombre environ 4 900 élèves, répartis dans 11 lycées publics (2 900 élèves), 8 lycées privés (1 000 élèves) et 11 établissements MFREO (Maisons Familiales Rurales – 1 000 élèves). (Chiffres : Schéma des Collèges et des Lycées, Région Auvergne).

Dans la région Auvergne, la **part d'une classe d'âge** en formation par apprentissage (3,3 %) est **supérieure à la moyenne nationale** (2,9%).

Le profil de l'**apprenti « type »** est un jeune **homme** (ils représentent 3 apprentis sur 4), âgé de **16 à 19 ans**, et en formation de **niveau V**. L'origine comme la répartition géographique de ces apprentis sont elles aussi en cohérence avec la démographie régionale.

On observe tout de même une double évolution des profils des apprentis avec une **double augmentation** :

1. Celle de la proportion de jeunes qui se présentent en entrée de formation avec des **difficultés scolaires particulièrement lourdes**.
2. Celle de la proportion de jeunes se présentant en formation par apprentissage après des **parcours hétérogènes**, y compris dans l'enseignement général, et entrant donc en formation avec un **niveau scolaire supérieur à la moyenne** des apprentis.

En ce qui concerne les **entreprises** employeurs d'apprentis, il s'agit **très majoritairement de petites à très petites entreprises** : 65% ont moins de 40 salariés, et 38 % moins de 5 salariés, ce qui est à rapprocher de la forte tradition d'apprentissage dans le tissu artisanal.

Des résultats encourageants

Les résultats au sens large de l'apprentissage sont aujourd'hui encourageants à plusieurs titres.

Tout d'abord **en termes de taux de rupture**, on observe en Auvergne un niveau de ruptures de contrat sensiblement équivalent aux moyennes nationales, avoisinant les 20%, avec des variations parfois importantes entre les secteurs professionnels.

En termes de résultats aux examens, on note que la réussite est meilleure par la voie de l'apprentissage sur les niveaux Bac Pro et BTS. Et si on remarque un taux de réussite plus faible sur le niveau V, il faut aussi se rappeler que le niveau scolaire moyen des apprentis en entrée de niveau V par apprentissage est plus bas que celui des entrants en niveau V par la voie scolaire.

Les résultats du Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP) – Session 2006

Répartition par origine des types de formation					
Type de formation	Présents	Admis	Taux de réussite	Taux de réussite national	Taux académique - national
APPRENTISSAGE	1878	1444	76,9%	76,8%	0,1
FORMATION CONTINUE	311	275	88,4%	81,8%	6,6
INDIVIDUEL	546	398	72,9%	70,1%	2,8
SCOLAIRE	887	751	84,7%	81,0%	3,7
TOTAL	3622	2868	79,2%	77,4%	1,8

Les résultats au Baccalauréat Professionnel – Session 2006

Répartition par origine des types de formation					
type de formation	présents	admis	Taux de réussite	Taux de réussite national	Taux académique - national
APPRENTISSAGE	338	298	88,2%	80,4%	7,8
ENSEIGNEMENT A DISTANCE	40	19	47,5%	50,2%	-2,7
FORMATION CONTINUE	216	175	81,0%	73,2%	7,8
INDIVIDUEL	224	106	47,3%	48,6%	-1,3
SCOLAIRE	11 149	9 423	84,5%	83,5%	1,1
TOTAL	11 967	10 021	83,7%	82,1%	1,7

Source : Enquêtes IVA et IPA, Tableaux de bord territoriaux du CARIF-OREF

En termes d'insertion professionnelle, les enquêtes montrent qu'elle est meilleure et surtout plus stable en sortie de formation par apprentissage, plus-value qui s'accroît avec le niveau de formation.

L'insertion professionnelle des apprentis selon le niveau et la spécialité de formation

en %	IPA 2006		En		dont		Sans	
			emploi	aidé	non aidé	stage	emploi	Effectif
Niveau II et I		les formations de la Production	83	1	82	2	15	120
		les formations des Services	91	0	91	0	9	101
	dont	Commerce, vente	91	0	91	0	9	76
		Total niveau II et I	87	1	86	1	12	221
Niveau III		les formations de la Production	73	4	69	5	22	78
		les formations des Services	88	4	83	4	8	37
		Total niveau III	77	4	73	5	18	115
niveau IV		les formations de la Production	79	3	76	6	15	508
	dont	Spécialité plurivalente de l'agronomie	45	0	45	24	31	84
		les formations des Services	80	4	77	1	19	172
	dont	Coiffure, Esthétique et autres soins	80	0	80	3	18	63
		Total niveau IV	79	3	76	5	16	681
niveau V		les formations de la Production	59	2	57	4	37	1257
	dont	Agro-alimentaire, Alimentation	54	2	51	4	42	319
		Batiment : construction et couverture	79	9	71	3	18	73
		Batiment : finitions	54	3	51	1	44	151
		Electricité, électronique	70	0	70	2	28	114
		Moteurs et mécanique auto	58	2	56	7	35	111
		Production animale, élevage spécialisé	39	2	37	9	52	116
		Structures métalliques	66	2	64	2	32	114
		les formations des Services	50	15	35	5	45	506
	dont	Accueil, Hôtellerie et tourisme	51	7	45	3	46	99
		Coiffure, Esthétique et autres soins	59	44	16	8	33	122
		Commerce, vente	45	4	42	5	50	256
	Total niveau V	56	6	51	5	39	1763	
	Ensemble des niveaux	61	4	56	4	35	3101	

Ne sont représentées que les spécialités de formation dont les effectifs permettent d'analyser les résultats

Source : Enquêtes IVA et IPA, Tableaux de bord territoriaux du CARIF-OREF

Enfin, **en termes d'évolution globale de la qualité de la formation** par apprentissage, les acteurs relèvent une montée en qualité globale des pratiques pédagogiques. Soutenues par les contrats qualité du Conseil régional, ces démarches qualité s'illustrent par des moyens accrus sur ce type d'objectifs et par la mise en réseau entre formateurs des réflexions.

Une analyse sectorielle qui montre des enjeux différenciés

Branches / Secteurs d'activités	Constats
Construction	<ul style="list-style-type: none"> - Aucune offre de formation initiale n'est dispensée par apprentissage dans le domaine des travaux publics. - De façon générale, les effectifs sont en augmentation sur les dernières années, en particulier dans les secteurs Plâtrerie, Peinture – Revêtements, Électricité. - La très grande partie des formations CAP est présente dans tous les départements. On trouve les BEP essentiellement dans l'Allier et le Puy-de-Dôme. Le niveau BP se trouve surtout dans le Puy-de-Dôme et la Haute-Loire. Enfin, le Bac Pro par apprentissage n'existe que dans le domaine du Bois, dans l'Allier. - Les capacités d'accueil des CFA sont aujourd'hui en phase de saturation. - La demande d'apprentissage dans le bâtiment chez les jeunes est aujourd'hui forte et en hausse constante sur ces dernières années. Cet afflux d'apprentis se double d'une amélioration sensible de leur niveau moyen en entrée de formation. - Du point de vue des entreprises, les capacités d'absorption d'apprentis par la profession ne sont pas encore atteintes. Par ailleurs, les besoins sont très importants. La demande des entreprises vis-à-vis de l'apprentissage se caractérise aujourd'hui par la recherche de personnel de plus en plus qualifié, un grand attachement à l'alternance, la recherche par les entreprises artisanales (les plus nombreuses) de polyvalences dans les compétences des apprentis, l'évolution des formations en cohérence avec l'évolution des techniques et préoccupations du grand public autour du bâtiment.
Services automobiles	<ul style="list-style-type: none"> - La part des effectifs formés en alternance est plus importante en Auvergne que la moyenne nationale. - On observe un tassement des effectifs d'apprentis en niveau V, alors que le statut scolaire connaît lui une progression. A contrario, il existe une augmentation des effectifs de niveau IV par apprentissage. - La demande sociale est fortement marquée par un grand besoin de proximité des formations en lien avec la très faible mobilité des jeunes. - La profession estime globalement que l'offre de formation est adaptée aux besoins ; si des ajustements sont nécessaires, c'est uniquement à la marge. Les niveaux V et IV correspondent à la majorité des emplois. - On relève un enjeu de mobilisation pour attirer les jeunes sur certaines formations, en particulier la carrosserie ou les véhicules industriels.

<p>Hôtellerie/ restauration</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 2/3 des apprentis sont en CAP (1/3 CAP Restaurant, 1/3 Cuisine), et 1/10 en Bac Pro. En ce qui concerne les métiers, on trouve 1/3 d'apprentis sur le service, 1/3 sur la cuisine, 1/3 sur les autres métiers. - Globalement, on constate une baisse des effectifs en formation, en raison du manque d'attractivité du secteur. - La profession montre un intérêt fort pour l'apprentissage et l'immersion dans le monde professionnel qu'il permet, car les employeurs estiment que la maîtrise du métier demande 3 ans d'expérience pour la cuisine, et 1 an pour le service en chambre. Avec l'apprentissage, le jeune acquiert cette expérience en même temps que sa formation. - La profession souhaite développer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sur les niveaux V. - Le secteur est confronté à un nombre de ruptures de contrat particulièrement important, liées pour partie aux conditions de travail
<p>Coiffure/ Esthétique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'apprentissage forme 47 % des jeunes diplômés de la voie initiale dans la coiffure. - Il y a une très forte demande d'entrée en formation, et ce de longue date, mais conjuguée à une vraie difficulté des jeunes à trouver des maîtres d'apprentissage. - L'image de la qualité de la formation en entreprise, liée à la perception négative de l'encadrement et la disponibilité du maître d'apprentissage, est souvent négative chez les jeunes et leurs familles. - On remarque une tendance à l'augmentation de nouveaux profils d'entrants, notamment des personnes ayant suivi des formations de niveaux supérieures et / ou en échec sur ces niveaux supérieurs. - Globalement, l'équipement des sites de formation est jugé par la profession de qualité et permet une formation « en situation quasi réelle ». - Les enjeux identifiés par les professionnels : enjeu de mise en place de BP sur les établissements accueillant des CAP ou BEP, nécessité de développer les « CAP en un an »
<p>Aéronautique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'apprentissage dans l'aéronautique présente une difficulté particulière, en ce que le niveau de spécialisation des entreprises rend difficile l'embauche d'apprentis, qui souvent ne peuvent réaliser toute la palette des activités nécessaires à leur formation dans l'entreprise. - Cette difficulté majeure explique la part plus importante des formations initiales sous statut scolaire à temps plein dans les secteurs, et ce malgré la conviction de la qualité et la pertinence de la formation par apprentissage. - Le pôle de formation aéronautique travaille au développement de l'apprentissage dans le secteur et a notamment décidé de l'ouverture d'un Bac Pro Aéronautique option mécanicien des systèmes à Clermont-Ferrand.

<p>Métallurgie et travail des métaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Globalement, une stagnation ces 3 dernières années des effectifs. - Une offre de formation en apprentissage qui couvre l'ensemble des niveaux de formation. Par ailleurs, existence de filières partielles de formation correspondant globalement à la réalité des besoins : Électrotechnique (V à III), Technologies industrielles fondamentales (III à I) et Spécialités pluri techniques en mécanique (V à III). - Une forte représentation des formations du supérieur (niveaux III à I) dans l'offre de formation du secteur, mais une offre qui reste centrée sur le niveau IV (Bac Professionnel). - Une offre de formation par apprentissage dans le domaine qui est largement structurée autour du CFA de la branche, le CFAI qui représente un peu plus de 40% des effectifs en formation. - Une image peu positive des métiers de l'industrie et de réelles difficultés à la contrecarrer. En conséquence, des difficultés à trouver des apprentis pour certains domaines de formation : mécanique générale, mécanique de précision. Globalement, cela signifie que les capacités d'accueil sont supérieures aux demandes dans tous les niveaux. Ce sont les niveaux supérieurs qui souffrent le moins de difficultés de recrutement. - Une demande fortement centrée sur le niveau IV (logique Bac Pro 3 ans) mais également réelle sur des niveaux supérieurs. Demande d'apprentissage qui a de nouveau augmenté depuis la fin des années 80. L'apprentissage représente une réponse à la pénurie actuelle et à venir de compétences des entreprises.
<p>Transport et Logistique</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Une croissance continue de l'apprentissage dans le secteur «Transport routier, Logistique et Déménagement» (en nombre d'apprentis et de formations). Cette progression concerne l'ensemble des niveaux de formation. - Un bon niveau d'attractivité des formations (niveau de remplissage). Pour autant, des formations ne parviennent pas à s'installer (CAP « Agent d'entrepôt et de messagerie » et CAP « Agent d'accueil et conduite routière »). - Une voie de formation peu représentée en niveau IV et supérieur. Et, une filière qui n'est pas totalement couverte en Auvergne par la voie de formation par apprentissage. - Transport/Conduite routière : Depuis une dizaine d'années, la demande des entreprises évolue vers des recrutements de salariés plus qualifiés pour la conduite routière de marchandises. La demande de qualification en conduite de voyageurs a également évolué dans le même sens. - Difficultés de recrutement des entreprises de transport pour des emplois de conducteurs. Il y a des candidats mais qui ne correspondent pas aux profils recherchés. Par ailleurs, une partie des professionnels reste en demande de personnes formées et opérationnelles. - Ces difficultés sont renforcées par une image des métiers du transport, en particulier ceux de la conduite, qui demeure décalée et peu valorisante.

<p>Agriculture, horticulture et travaux paysagers</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Globalement, une stagnation ces trois dernières années des effectifs. - Une offre de formation en apprentissage qui est centrée sur le niveau V : 60% environ des effectifs. Une répartition entre les niveaux de formation qui reste globalement stable depuis quatre années avec un léger accroissement de la part du niveau III. - La région Auvergne compte 7 CFA dont 4 CFA à vocation départementale et généraliste. Ils concentrent ainsi les trois quarts des effectifs formés dans le domaine agricole au sens large. S'y ajoutent deux CFA spécialisés (l'un dans l'industrie agroalimentaire et l'autre, à vocation nationale, dans la préparation des métiers du domaine canin). - Les CFA s'inscrivent dans une organisation comparable à la logique du lycée des métiers depuis 1984. Sur chaque département, on trouve ainsi un ou plusieurs lycées, un CFPPA et un « CFA généraliste ». Dans ce contexte, une partie des frais est partagée par l'ensemble des équipements de l'EPL (restauration, hébergement, ...). - Les CFA Agricoles interviennent également dans les champs du sanitaire et social et dans celui de l'animation et du sport (BP JEPS). - Une réelle difficulté à trouver des jeunes pour une grande partie des métiers du monde agricole, liée ou non à la pénibilité des conditions de travail. Pour autant des domaines qui demeurent attractifs tels que la fleuristerie et les travaux paysagers.
<p>Plasturgie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les effectifs accueillis en formation initiale ont diminué de plus d'un tiers en 4 ans. - La profession soutient la formation par la voie de l'apprentissage. Les effectifs actuels, de 6 à 12 apprentis, correspondent à la demande des industriels et à la capacité d'absorption des entreprises du bassin. - La demande porte essentiellement sur des diplômes à caractère polyvalent, avec un souhait en particulier de « BEP visant l'acquisition d'un socle de compétences transférables... permettant l'accès à des baccalauréats professionnels différents », et de bac pro et BTS par apprentissage, ainsi que l'adaptation des formations à l'accueil de publics nouveaux. - La profession souhaite le développer l'offre de proximité en lien avec les besoins repérés des entreprises sur l'ensemble du territoire régional.

<p>Industries Agroalimentaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les formations de l'IFRIA sont concentrées sur la production (et un tout petit peu de commercial). - La formation par apprentissage connaît des difficultés de recrutement récurrentes. - Aujourd'hui, l'IFRIA compte 36 apprentis. Les jeunes ciblés par ses formations sont les jeunes issus de niveaux V agroalimentaires (très peu en Auvergne), de l'artisanat alimentaire, du secteur des services ou de la filière industrielle. Les profils sont relativement éclectiques. - Il y a dans le secteur agroalimentaire un potentiel de recrutement en apprentis bien supérieur aux chiffres actuels, les entreprises étant très volontaires. Cette difficulté de recrutement d'apprentis est aggravée par la faible mobilité des jeunes alors que certaines entreprises peuvent se situer dans des secteurs très ruraux, et éloignés de Clermont-Ferrand, où sont concentrées les formations. - La demande des entreprises du secteur est essentiellement une demande liée aux besoins en recrutement, puisque la quasi-totalité des apprentis se voit offrir un contrat dans leur entreprise d'apprentissage. - Pour les acteurs économiques, «il manque une vraie campagne de communication», rendue difficile par la multiplicité des branches du secteur. Le secteur est mal connu, mal délimité, et donc peu attractif.
<p>Secteur sanitaire et social</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'apprentissage est très peu développé dans les deux secteurs en Auvergne comme dans d'autres régions, même s'il l'est un peu plus dans le secteur social. - En Auvergne, quelques expérimentations existent pour les éducateurs spécialisés, les préparateurs en pharmacie et les infirmiers. Concernant les prothésistes dentaires qui relèvent du répertoire de métiers, la formation par apprentissage est une pratique traditionnelle. - Dans le secteur sanitaire en particulier, le développement de l'apprentissage se heurte à plusieurs problèmes : le financement (présence importante d'employeurs non soumis à la taxe d'apprentissage), le manque de moyens humains des établissements pour véritablement mettre en œuvre une fonction de maître d'apprentissage, la difficulté des employeurs à proposer la diversité des activités liées au référentiel de formation. Globalement, l'apprentissage dans le secteur sanitaire et social souffre d'un manque d'image et de « culture » des professionnels. - L'apprentissage constitue pourtant une réponse qui peut potentiellement apporter une réelle valeur ajoutée au secteur en termes de préparation à l'exercice du métier (pas de période d'adaptation pour être opérationnel dès la fin de leur formation) pour l'employeur et de conditions de formation pour la personne (rémunération, statut de salarié, ...).

Le tableau ci-dessous fait apparaître des enjeux différenciés entre les secteurs d'activité :

	Forte demande des entreprises	Faible demande des entreprises
Forte demande des jeunes	Bâtiment	Coiffure
Faible demande des jeunes	IAA, Transport/Logistique	Plasturgie

Le tableau est divisé en quatre quadrants par des lignes diagonales allant du coin inférieur gauche vers le coin supérieur droit. Les textes suivants sont placés dans les zones diagonales :

- Entre les quadrants (Forte demande des jeunes, Forte demande des entreprises) et (Forte demande des jeunes, Faible demande des entreprises) : Répondre aux besoins en équipements des CFA
- Entre les quadrants (Forte demande des jeunes, Faible demande des entreprises) et (Faible demande des jeunes, Faible demande des entreprises) : Information des professionnels sur l'apprentissage
- Entre les quadrants (Faible demande des jeunes, Forte demande des entreprises) et (Faible demande des jeunes, Faible demande des entreprises) : Information et promotion des métiers

Des questions renouvelées en termes d'accompagnement de l'apprentissage

Plusieurs problématiques liées aux évolutions du contexte se posent de façon accrue aujourd'hui et viennent questionner à la fois les pratiques d'accompagnement des apprentis et entreprises ainsi que les modalités de construction de l'offre de formation.

En matière d'accompagnement des apprentis, les acteurs en Auvergne soulignent fortement **la prégnance grandissante des problématiques de :**

1. **Mobilité**, dans ses trois dimensions : faiblesse des infrastructures de transports dans certains territoires, difficultés financières rendant difficile l'usage des transports en commun, et freins culturels ou psychologiques à la mobilité (pour les jeunes comme pour leurs familles).
2. **Difficultés sociales et / ou de santé**, dans des établissements qui n'ont souvent pas la taille critique pour employer une infirmière ou une assistante sociale même à temps partiel.

En ce qui concerne **l'accompagnement des entreprises**, il est relevé la nécessité de renforcer à la fois les possibilités de **formation des maîtres d'apprentissage** et les incitations à les suivre. Globalement, l'accompagnement doit pouvoir favoriser la qualité des pratiques tutorales dans l'entreprise et l'approche de **l'apprentissage comme mode de gestion des compétences dans l'entreprise**.

Enfin, en termes **d'accompagnement de l'évolution de l'offre de formation par apprentissage**, on observe un processus aujourd'hui **interrogé par** :

1. **L'évolution croissante des effectifs**, qui pose des questions de moyens, mais aussi de cohérence des ouvertures, dans une région qui connaît un nombre élevé de demandes d'ouvertures annuelles.
2. **La création et le développement du CFA de l'Éducation Nationale**, qui pose la question des critères de maintien de l'équilibre et de la cohérence globale de l'offre, dans le respect de la diversité des CFA.
3. **Les évolutions différenciées des secteurs professionnels et de leurs besoins**, qui pose la question des moyens d'une coopération renouvelée avec les professionnels sur des fonctions d'observation et de prospective des métiers.

L'approche territoriale de l'offre de formation en apprentissage



Carte réalisée par BGC Toscane pour le compte du CR Auvergne

La territorialisation de l'offre de formation en apprentissage ne peut être abordée comme celle de l'offre en formation sous statut scolaire des lycées et des collèges. Le maillage territorial des formations par apprentissage se fait au niveau départemental.

En Auvergne, on trouve généralement par département :

- Un CFA interprofessionnel (sauf dans le Puy-de-Dôme qui en compte deux) ;
- Un CFA du BTP ;
- Un CFA agricole (sauf en Haute-Loire qui en compte deux) ;
- Suivant les départements, des sections d'apprentissage de CFA hors murs : CFAI, CFA de l'Éducation Nationale...

Globalement, les apprentis se répartissent sur le territoire régional conformément à la démographie générale, avec une proportion d'apprentis dans la population totale légèrement supérieure dans les départements du Cantal et de la Haute-Loire.

Si l'offre de formation par apprentissage s'analyse bien à l'échelle départementale, l'approche territoriale, par COTEF, peut constituer une modalité de travail complémentaire sur des sujets intéressants particulièrement les territoires, comme :

- l'information et à l'orientation, en particulier dans la mise en réseau des acteurs apprentissage / Accueil-information-orientation / entreprises sur le territoire ;
- la mobilité des jeunes souhaitant suivre une formation en apprentissage ;
- l'hébergement des apprentis, quand les solutions au CFA sont inexistantes ou insuffisantes ;
- la mutualisation de plateaux techniques, solutions d'hébergement, équipements divers...

Axes stratégiques du schéma régional de l'apprentissage de l'Auvergne

Les axes stratégiques du schéma régional de l'apprentissage

Les axes stratégiques du schéma régional apprentissage s'inscrivent dans le cadre des orientations stratégiques du Plan régional de développement de la formation professionnelle :

- « L'amélioration de l'adéquation entre l'offre de formation, les besoins des individus et les besoins de l'économie.
- La préservation et le développement d'une offre de formation sur chacun des bassins, dans une logique d'aménagement et de développement du territoire.
- La mise en œuvre de réponses spécifiques pour les personnes les plus éloignées de l'emploi.
- La promotion et l'accompagnement de la formation tout au long de la vie, des personnes sans emploi comme des salariés, dans une logique d'égalité des chances, de promotion individuelle et d'investissement dans l'économie régionale. »

Le schéma régional de l'apprentissage les décline autour de quatre axes stratégiques et de leurs objectifs opérationnels.

Axes stratégiques	Objectifs opérationnels
Axe 1 : De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis	1.1 Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage 1.2 Mieux prendre en compte les besoins spécifiques des apprentis en matière de frais connexes à la formation (hébergement, déplacements...) 1.3 Encourager la mobilité des apprentis pour une plus grande ouverture professionnelle et humaine
Axe 2 : Consolider le partenariat avec l'entreprise et faire de l'apprentissage un outil de GRH à part entière	2.1 Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage et l'orientation des jeunes 2.2 Renforcer le partenariat avec les branches professionnelles 2.3 Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de la création et de la reprise d'entreprises 2.4 Conforter la coopération avec les structures d'intermédiation, les chambres consulaires et le réseau des missions locales – PAIO 2.5 Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale
Axe 3 : Accompagner le renforcement de la qualité des formations en apprentissage	3.1 Mettre l'ingénierie pédagogique au service de l'individualisation des parcours 3.2 Promouvoir la qualité de l'alternance 3.3 Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques des formateurs

Axe 4 : Renforcer les outils de pilotage de la Région pour une construction et une gestion cohérentes de l'offre de formation par apprentissage	<p>4.1 Renforcer la modulation des aides aux employeurs afin de favoriser les publics prioritaires et les bonnes pratiques tutorales</p> <p>4.2 Organiser l'usage rationnel des moyens pédagogiques sur un même territoire, en particulier les plateaux techniques</p> <p>4.3 Asseoir la construction de l'offre de formation sur des critères précis et cohérents</p> <p>4.4 Valoriser et mettre en œuvre la plus-value de l'approche territoriale</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Axe stratégique 1

De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis

L'organisation régionale doit favoriser la cohérence, la sécurité et la valeur ajoutée des parcours pour les apprentis.

Depuis l'orientation jusqu'à l'insertion professionnelle, l'accent doit pouvoir être mis sur les moyens de l'accompagnement de ces parcours de formation, afin de favoriser des parcours sereins, et renforçant ainsi la qualité de la formation dans son ensemble.

Le développement de l'apprentissage auprès des jeunes est lié à la capacité d'offrir des perspectives professionnelles attractives.

L'apprentissage doit être valorisé auprès des jeunes comme :

- Une possibilité de s'inscrire dans un parcours de formation permettant l'accès à des formations professionnelles d'un niveau de formation plus élevé. Il s'agit de proposer aux jeunes de sortir des logiques d'échec et d'élaborer un véritable projet de formation ;
- Une possibilité de s'insérer facilement sur le marché du travail.

Il apparaît également indispensable qu'un travail soit mené sur les représentations portant sur l'apprentissage et les métiers. En effet, l'apprentissage en Auvergne se concentre sur les plus bas niveaux de formation et dans des secteurs d'activité traditionnels qui ne sont pas toujours les secteurs porteurs actuellement en termes d'emploi, ou qui sont très faiblement attractifs. Ceci doit également conduire à réduire les ruptures de contrat d'apprentissage en raison de la meilleure connaissance des formations suivies et des métiers exercés.

Aussi, trois objectifs opérationnels ont été identifiés :

- 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage
- 1.2 : Mieux prendre en compte les besoins spécifiques des apprentis en matière de frais connexes à la formation (hébergement, déplacements...)
- 1.3 : Encourager la mobilité des apprentis pour une plus grande ouverture professionnelle et humaine

Objectif 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage

Constats :	<p>Les pratiques en matière d'orientation vers l'apprentissage ont progressé ces dernières années, notamment en termes d'information sur les métiers.</p> <p>Néanmoins on observe que certains métiers ou secteurs professionnels sont largement délaissés par les apprentis, alors même qu'ils sont fortement pourvoyeurs d'emplois, et souvent moins pénibles que l'image qu'en a le grand public.</p> <p>Par ailleurs les CFA, ou d'autres acteurs comme les chambres de métiers, constatent l'existence encore forte d'un réflexe « apprentissage » pour les élèves les plus faibles, souvent premier critère d'orientation. Cette orientation « par défaut » n'est favorable ni au parcours du jeune ni à l'image globale de l'apprentissage, et est souvent à l'origine de ruptures de contrat. En effet elle peut conduire à orienter en apprentissage des jeunes qui n'ont pas le profil nécessaire soit pour cette voie de formation, soit pour le métier retenu.</p> <p>Or l'orientation, de façon globale et pour l'apprentissage en particulier, est le fait aujourd'hui de plusieurs acteurs différents : centres d'information et d'orientation (CIO), missions locales, chambres consulaires... Acteurs qui doivent pouvoir avoir une action coordonnée et concertée, en particulier au niveau territorial (COTEF).</p> <p>Des marges de progrès existent donc, notamment portant sur</p> <ul style="list-style-type: none">- Certains métiers ou secteurs professionnels, à l'image négative mais souvent anachronique.- L'orientation comme choix d'une voie de formation spécifique, en fonction des profils des jeunes.
-------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Enjeux :	<ul style="list-style-type: none"> - Lutter contre l'image de « voie de garage » entretenue par les pratiques d'orientation par défaut. - Améliorer la qualité de l'apprentissage afin de mieux mettre en adéquation la formation proposée et le profil de l'apprenti, tant en termes de voie de formation que de secteur professionnel. - Intégrer systématiquement aux démarches d'orientation des critères liés à la concordance entre profil du jeune et <ul style="list-style-type: none"> - les caractéristiques de la voie de formation choisie ; et en ce qui concerne l'apprentissage, vérifier l'adaptabilité du profil du jeune aux conditions et exigences de la formation par apprentissage. - les caractéristiques et prérequis du secteur professionnel envisagé - Favoriser une diversification des profils d'apprentis, afin que des élèves de meilleur niveau scolaire ne soient pas découragés d'aller en apprentissage – et par là même « tirer vers le haut » l'ensemble des sections.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les actions d'information et de promotion des secteurs méconnus ou mal connus du grand public, mais pourvoyeurs d'emplois : <ul style="list-style-type: none"> o Agro-alimentaire o Plasturgie o Certains pans de l'industrie o Métiers de bouche o Hôtellerie – Restauration. - Favoriser une meilleure interconnaissance des acteurs de l'enseignement, de l'accueil, l'information et de l'orientation, des CFA et des entreprises employeurs d'apprentis. - Construire un outil d'évaluation simple de la compatibilité du profil d'un jeune avec une formation par apprentissage. - Mettre en œuvre une réflexion par COTEF sur les modalités d'une régulation territoriale et collective de l'orientation des publics (« plateforme d'orientation »).
Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions mises en œuvre - Diffusion des supports de communication - Évolution du taux de rupture - Évolution des difficultés de recrutement
Fiches actions	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6
Lien PRDF	Fiche action 5

Objectif 1.2 : Mieux prendre en compte les besoins spécifiques des apprentis en matière de frais connexes à la formation (hébergement, déplacements...)

<p>Constats :</p>	<p>L'apprentissage, par le cumul potentiel de trois lieux de vie pour l'apprenti – hébergement familial, CFA, entreprise – rend particulièrement cruciale la problématique d'hébergement en cas d'éloignement d'un ou plusieurs de ces lieux.</p> <p>Une catégorie d'apprentis rencontre de plus en plus de difficultés à assumer des moyens de subsistance décentes : hébergement, déplacements, alimentation, voire parfois équipement de la personne.</p> <p>Les modalités actuelles d'aides régionales aux apprentis ne permettent pas une prise en compte des cas spécifiques par une politique de modulation.</p> <p>Lorsque les difficultés sont telles qu'elles mettent en danger l'apprentissage de certains jeunes, il arrive que les CFA assument de les aider sur leur budget général.</p>
<p>Enjeux :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sécuriser les aspects matériels des parcours d'apprentissage. - Faire en sorte que les aspects financiers ne soient pas un facteur discriminant à l'entrée en apprentissage, en particulier dans les cas d'éloignement du lieu d'apprentissage. - Éviter les ruptures dues aux difficultés financières, en cas par exemple de problématiques d'hébergement. - Faciliter les possibilités d'apprentissage dans les zones rurales et / ou éloignées des CFA, afin de soutenir le maintien d'activité et donc de population dans ces secteurs, voire la reprise des entreprises rurales.
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Établir des critères de modulation des aides à l'hébergement comme au transport en fonction des situations diverses d'éloignement. - Établir des critères de modulation des aides spécifiques à l'apprentissage en secteur rural éloigné des CFA. - Établir des critères d'aides au déplacement permettant de favoriser les objectifs de Développement Durable du Conseil Régional, en favorisant en particulier l'usage des transports en commun et le co-voiturage. - Encourager une approche territoriale des questions d'hébergement, en favorisant les échanges entre acteurs locaux pour développer, en particulier en zones rurales, des projets locaux de solutions d'hébergement (chez l'habitant, ou en mutualisant les solutions d'hébergement dans d'autres cadres).

Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Tableau de suivi de l'attribution de ces aides - Enquête de satisfaction auprès des apprentis - Évolution du taux de rupture, en particulier pour raison financière)
Fiches actions	4 – 5 – 6
Lien PRDF	<i>Fiche action 14</i>

Objectif 1.3 : Encourager la mobilité des apprentis pour une plus grande ouverture professionnelle et humaine

Constats :	<p>La faible mobilité des apprentis, qu'elle soit contrainte ou culturelle, a pour conséquence des cas fréquents de maintien de l'apprenti dans un même territoire durablement, avec peu de perspectives d'ouverture à d'autres réalités, sociales, professionnelles ou territoriales.</p> <p>A ce jour, les pratiques d'ouverture, via notamment l'échange ou les voyages, dans d'autres régions de France voire à l'étranger, sont extrêmement marginales. Elles sont rarement jugées prioritaires par rapport aux autres problématiques « quotidiennes » de l'apprentissage.</p> <p>Lorsque de telles initiatives peuvent être mises en place, souvent sous l'impulsion d'une volonté forte d'un responsable d'établissement ou d'un formateur, les effets sont jugés très bénéfiques, en particulier en termes d'ouverture culturelle globale, et de capacité à se projeter dans un environnement différent.</p> <p>Dans certains secteurs professionnels, des échanges interrégionaux avec les régions limitrophes sont organisés permettant un travail sur des réalités, machines, environnements différents (différents types de pierre pour le travail de la pierre par exemple). Ces initiatives sont jugées doublement satisfaisantes, en termes de qualité de l'enseignement professionnel comme d'ouverture globale des apprentis.</p>
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none">- Permettre aux apprentis de se projeter dans des perspectives de mobilité par une mobilité ponctuelle accompagnée.- Faire évoluer l'image de l'apprentissage vers celle d'une formation ouverte sur le monde et d'autres réalités que celles d'un CFA ou d'entreprises locales.- Enrichir les pratiques pédagogiques en les « délocalisant » ponctuellement, le déplacement servant de support pédagogique nouveau.- Enrichir l'enseignement professionnel par l'approche d'autres pratiques.- Favoriser des pratiques d'échanges avec des apprentis d'autres régions, voire d'autres pays.- Évaluer les possibilités d'une ouverture européenne de certaines formations par apprentissage.

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les formations pour lesquelles une délocalisation ponctuelle de l'enseignement et / ou l'échange avec d'autres régions peuvent avoir une plus-value spécifique. - Définir les conditions dans lesquelles ce type de déplacement ou d'échange peut se faire en coopération avec les maîtres d'apprentissage, sans nuire à leur activité, et avec une plus-value pour eux. - Définir une politique ciblée de soutien aux actions d'ouverture et d'échange dans l'apprentissage. - Mieux appréhender la réalité des pratiques et des attentes des acteurs de l'apprentissage (à tous les niveaux de formation) en termes d'ouverture européenne.
Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions mises en œuvre - Enquête de satisfaction des apprentis - Nombre d'apprentis concernés
Fiches actions	1 – 2– 5
Lien PRDF	<i>Fiche action 11 et 14</i>

Axe stratégique 2

Consolider le partenariat avec l'entreprise et faire de l'apprentissage un outil de GRH à part entière

L'entreprise, avec le maître d'apprentissage, constitue un élément central de la formation des apprentis. Si de son engagement et de la qualité de son tutorat dépend en partie la qualité de la formation, l'apprentissage doit pouvoir constituer pour le chef d'entreprise un moyen de préparer l'avenir et d'anticiper ses besoins en compétences. Il est donc crucial que les responsables institutionnels et opérationnels de l'apprentissage puissent entretenir avec le monde de l'entreprise un partenariat solide et de qualité, afin de favoriser une vision et des pratiques partagées.

L'apprentissage doit apporter aux entreprises les qualifications dont elles ont besoin pour se développer. Le développement de la formation en apprentissage doit se concentrer sur les formations certifiantes pour lesquelles cette pédagogie a des avantages avérés. Un travail étroit doit être mené avec les branches professionnelles pour mesurer la plus-value de l'apprentissage selon les formations. L'apprentissage peut également avoir un rôle important dans le cadre de la transmission et de la reprise d'entreprises.

Aussi, cinq objectifs opérationnels ont été retenus :

- 2.1 : Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage et l'orientation des jeunes
- 2.2 : Renforcer le partenariat avec les branches professionnelles
- 2.3 : Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de la reprise et la création d'entreprises
- 2.4 : Conforter la coopération avec les structures d'intermédiation, les chambres consulaires et le réseau des missions locales - PAIO
- 2.5 : Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale

Objectif 2.1 : Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage

Constats :	<p>La promotion des formations par apprentissage doit pouvoir se faire sur le même esprit que la formation par apprentissage : par l'approche très concrète du métier. De ce fait, les cas d'investissement des professionnels dans la promotion de l'apprentissage sont généralement considérés comme très efficaces, soit lorsqu'ils interviennent eux-mêmes sur des salons ou forums de l'orientation, par exemple par des démonstrations, soit lorsqu'ils accueillent des stages de découverte ou des évaluations en milieu de travail (EMT).</p> <p>Aujourd'hui, certains métiers et les conditions actuelles de leur pratique sont largement méconnus, et l'implication des professionnels dans l'information permet de corriger des images négatives ou réductrices de ces métiers.</p> <p>Par ailleurs, la promotion de l'apprentissage doit aussi pouvoir se faire auprès de certains professionnels eux-mêmes. Certains secteurs en effet manquent de maîtres d'apprentissage, faute d'information ou de compréhension de la valeur ajoutée pour l'entreprise. D'autres secteurs ont un usage de l'apprentissage qui pourrait être plus stratégique en termes de gestion interne des compétences.</p>
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none">- Faire en sorte que l'orientation vers l'apprentissage soit aussi marquée par l'aspect professionnel et concret que la formation en elle-même, par la collaboration entre institutionnels, CFA et entreprises.- Améliorer l'image de certains métiers et donc le recrutement d'apprentis dans des secteurs peu attractifs et / ou mal connus, et mettant en avant l'actualité des conditions de travail et débouchés professionnels, par l'exemple ou la démonstration de professionnels.- Communiquer auprès des entreprises sur l'intérêt de l'apprentissage dans des logiques de transmission mais aussi de développement des compétences internes.

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'implication de maîtres d'apprentissage dans des actions ponctuelles de promotion de l'apprentissage et des métiers, avec une approche concrète des métiers et conditions de travail. - Développer les modalités de promotion « concrètes » de l'apprentissage et des métiers, en favorisant les pratiques de démonstration, de découverte de l'entreprise... en lien avec les entreprises. - Développer une culture de l'apprentissage comme outil de gestion des emplois et compétences, et donc une approche stratégique de l'apprenti dans l'entreprise. Renforcer ainsi l'image de l'apprentissage et de l'apprenti comme opportunité pour les entreprises.
Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions mises en œuvre - Évolution du taux de rupture - Nombre de CDI suite à un apprentissage
Fiches actions	1 – 2 – 3 – 4
Lien PRDF	Fiche action 3

Objectif 2.2 : Renforcer le partenariat avec les branches professionnelles

<p>Constats :</p>	<p>Si l'implication des professionnels dans l'apprentissage de façon individuelle est nécessaire à la promotion et au développement de l'apprentissage, la participation collective via les branches professionnelles constitue le moyen de mobiliser collectivement les entreprises et de renforcer une approche stratégique de l'apprentissage pour les métiers.</p> <p>Le partenariat avec les branches se concrétise aujourd'hui par la signature des contrats d'objectifs, dont une partie traite de la question du développement de l'apprentissage, en particulier pour la promotion des métiers.</p> <p>Certaines branches professionnelles faiblement organisées au niveau régional ont aujourd'hui des liens limités avec les responsables de l'apprentissage en région.</p> <p>Les capacités de prospection, d'anticipation, et détection des besoins des professionnels que détiennent les branches professionnelles sont un élément important de la définition d'opportunité d'évolution de l'offre de formation.</p>
<p>Enjeux :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conforter le rôle des branches professionnelles dans la définition des besoins des professionnels en termes d'apprentissage. - Renforcer les pratiques d'observation et de diagnostic en amont des demandes d'ouvertures de sections. - Renforcer la pertinence des choix d'ouverture de section en termes de légitimité professionnelle. - Favoriser et accompagner les pratiques de promotion des métiers par les professionnels eux-mêmes.
<p>Objectifs :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conforter le rôle de veille professionnelle et de diagnostic des branches professionnelles dans le cadre des choix liés à l'évolution de l'offre de formation. - Renforcer les pratiques d'études d'opportunité impliquant les branches professionnelles en amont des demandes d'ouvertures. - Conforter l'implication des branches professionnelles dans la promotion de l'apprentissage et des métiers, en particulier pour les secteurs peu attractifs mais pourvoyeurs d'emploi.
<p>Outils de suivi et d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Résultats des études - Contractualisation avec les branches professionnelles - Nombre d'actions réalisées en partenariat avec les branches - Avis et contribution des branches professionnelles
<p>Fiches actions</p>	<p>1</p>
<p>Lien PRDF</p>	<p><i>Fiche action 7</i></p>

Objectif 2.3 : Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de la reprise et la création d'entreprises

<p>Constats :</p>	<p>La concentration des formations par apprentissage sur les formations de niveau V et IV a pour conséquence une difficulté pour les acteurs régionaux à le considérer comme un moyen d'accéder à la création ou à la reprise d'entreprises.</p> <p>Dans certains métiers, le bâtiment par exemple, l'activité est forte, mais les capacités pour les entreprises d'intégrer des nouveaux salariés sont limitées (petites à très petites entreprises). L'intégration de nouveaux professionnels doit ainsi aussi passer par la création d'entreprises.</p> <p>Un certain nombre d'entreprises artisanales, en particulier en monde rural, disparaît faute de repreneur au moment du départ du dirigeant.</p> <p>Par l'intégration rapide dans le contexte de travail, et la proportion importante de maîtres d'apprentissage dans le secteur artisanal, les apprentis sont en situation d'apprentissage privilégié des modalités de conduite d'une entreprise (par la proximité avec le chef d'entreprise notamment).</p> <p>Cette situation de travail dans l'entreprise pendant un ou deux ans, dans des conditions financières facilitées, permet au chef d'entreprise de mesurer les capacités de l'apprenti(e) à la reprise et de lui transmettre précisément les connaissances et pratiques nécessaires à la future direction de l'entreprise.</p> <p>Il existe des dispositions spécifiques facilitant l'embauche d'un(e) apprenti(e) de plus de 26 ans, lorsque l'embauche a lieu dans le cadre d'un projet de transmission d'entreprise.</p>
<p>Enjeux :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Par l'apprentissage, améliorer le taux et la qualité des reprises et créations d'entreprises. - Favoriser l'emploi et le maintien d'activité en secteur rural - « Ouvrir les horizons » de l'apprentissage en en faisant une voie d'accès privilégiée à la création / reprise pour de jeunes actifs.
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la culture de la création / reprise au sein des CFA, et intégrer des modules spécifiques aux parcours de formation, pour la sensibilisation, la découverte et la compréhension des processus de création / reprise, à tous les niveaux de formation et de façon renforcée sur les niveaux III et supérieur. - Favoriser chez les responsables d'entreprises une approche de l'apprentissage comme un moyen de préparer et sécuriser la transmission de l'entreprise.

Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'entreprises créées ou reprises - Taux de survie des entreprises à 3 ans - Nombre d'emplois créés ou maintenus - Typologie d'apprentis concernés - Actions d'accompagnement mises en oeuvre
Fiches actions	1 – 2 – 4 – 5
Lien PRDF	<i>Fiche action 10</i>

Objectif 2.4 : Conforter la coopération avec les structures d'intermédiation, les chambres consulaires et le réseau des missions locales - PAIO

<p>Constats :</p>	<p>Les modes d'accès aux formations par apprentissage impliquent un grand nombre d'acteurs de l'intermédiation comme des secteurs professionnels.</p> <p>Cette multiplicité, due aussi à la double approche « jeunes » et « entreprises », constitue à la fois une richesse et un défi en termes de coopération.</p> <p>Par ailleurs, les acteurs intermédiaires que sont les consulaires auprès des entreprises, ou les missions locales ou PAIO auprès des jeunes par exemple, constituent à la fois de puissants relais des actions de promotion et d'information au sujet de l'apprentissage, et des acteurs importants de l'accompagnement et de la prévention des ruptures.</p> <p>Ces structures ont également une proximité avec les entreprises et publics jeunes qui leur permettent de repérer les évolutions des besoins et du contexte.</p>
<p>Enjeux :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Optimiser les relais d'information auprès des publics de l'apprentissage. - Développer les moyens d'une appréhension fine des besoins des publics et entreprises au sujet de l'apprentissage
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser une communication régulière entre les structures relais et le Conseil Régional pour optimiser les capacités de réponses aux besoins. - Favoriser la participation des acteurs relais à la construction des actions en direction des publics (jeunes et entreprises), à la fois pour bénéficier de leur expérience en proximité de ces publics et pour optimiser la communication.
<p>Outils de suivi et d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions mises en œuvre - Nombre de supports créés et diffusion - Évolution du taux de rupture - Évolution des offres et des demandes d'apprentissage non satisfaites
<p>Fiches actions</p>	<p>4</p>
<p>Lien PRDF</p>	<p>Fiche action 3 et 4</p>

Objectif 2.5 : Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale

Constats :	<p>La qualité des pratiques pédagogiques en entreprise dans la relation tutorale est hétérogène. Elle dépend de facteurs multiples, dont l'ancienneté de la pratique tutorale, la capacité à intégrer l'apprenti pleinement dans l'entreprise, l'implication du maître d'apprentissage dans les formations proposées par les CFA...</p> <p>Dans certains métiers, des pratiques tutorales relevant davantage de l'utilisation de main d'œuvre à bas coût, avec une implication assez faible dans la formation, ont parfois un effet de découragement pour les jeunes qui préfèrent choisir un cursus scolaire à temps plein.</p> <p>Or dans une formation par apprentissage, la pratique en entreprise est une part essentielle de la formation, et sa qualité constitue une condition importante de la réussite de l'apprentissage professionnel du jeune.</p> <p>Mais la pratique tutorale, même si elle représente une forme de tradition dans certains métiers, n'est pas nécessairement intuitive, et elle peut nécessiter d'être confortée en termes d'accompagnement et d'échanges avec les CFA ou d'autres maîtres d'apprentissage.</p>
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none">- Favoriser un tutorat de qualité, gage de réussite de la formation mais aussi d'implication de l'apprenti dans son travail, en particulier par l'information sur le droit du travail et la transmission d'éléments concernant la pédagogie.- Assurer la pérennité de l'engagement pédagogique des maîtres d'apprentissage.- Conforter la qualité des formations en agissant sur tous les temps de la formation par apprentissage.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none">- Développer les actions de formation de maîtres d'apprentissage, au plus près de leurs besoins et de leurs contraintes professionnelles, en particulier sur le droit du travail et les techniques pédagogiques de base.- Favoriser les capacités d'échange, y compris collectif, entre maîtres d'apprentissage et formateurs CFA.- Construire un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales (type « label ») en lien avec les chambres consulaires en particulier.

Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions de formation réalisées - Mise en place d'un espace d'échanges - Résultat du système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales - Enquête auprès des maîtres d'apprentissage
Fiches actions	1- 2- 5
Lien PRDF	<i>Fiche action 15</i>

Axe stratégique 3

Accompagner le renforcement de la qualité des formations en apprentissage

La mise en œuvre de formations de qualité constitue un défi permanent pour l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, dans un contexte rendu complexe notamment par :

1. La nécessaire proximité avec les secteurs professionnels, parfois en évolution technologique constante.
2. La nécessité d'articuler les différentes dimensions de la formation par apprentissage, cours en CFA et pratique en entreprise.
3. Des besoins parfois lourds en termes d'équipements et de plateaux techniques.

Promouvoir la qualité de la formation par apprentissage, c'est par ailleurs contribuer à consolider une image positive, mais aussi renforcer l'égalité des chances dans l'accès aux nouvelles technologies et aux pédagogies innovantes. La concentration, dans l'apprentissage, de formations de niveau V, doit encourager les pratiques de qualité permettant à tous d'accéder au niveau de qualification auquel ils aspirent dans les meilleures conditions.

Aussi trois objectifs opérationnels ont été retenus :

- 3.1 : Mettre l'ingénierie pédagogique au service de l'individualisation des parcours
- 3.2 : Promouvoir la qualité de l'alternance
- 3.3 : Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques des formateurs

Objectif 3.1 : Mettre l'ingénierie pédagogique au service de l'individualisation des parcours

Constats :	<p>Les pratiques pédagogiques dans les CFA sont diverses, et dépendant pour beaucoup de l'investissement des directions et / ou des formateurs.</p> <p>Par ailleurs, on observe une diversification des publics dans les CFA de deux types :</p> <ul style="list-style-type: none">- une augmentation des apprentis au niveau scolaire particulièrement faible- une augmentation des apprentis ayant un parcours atypique et avec des niveaux scolaires plutôt plus élevés que la moyenne. <p>De ce fait, de véritables besoins d'individualisation des parcours se font jour, pour permettre à chaque apprenti de bénéficier d'une formation correspondant à ses besoins.</p> <p>Les modalités d'individualisation et de diversification des méthodes pédagogiques sont aujourd'hui nombreuses : dispense des enseignements généraux, renforcement des heures en atelier, autoformation via l'outil informatique, soutien scolaire renforcé...</p> <p>Les moyens humains et matériels dans les CFA ne permettent pas toujours de répondre de façon optimale à ces besoins. Mais en termes informatiques par exemple, les questions d'équipements doivent aussi être accompagnées de réflexion sur les modalités d'utilisation pédagogique de ces outils. L'Espace Numérique de Travail (ENT) est aujourd'hui très peu répandu parmi les CFA.</p>
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none">- Pour chaque apprenti, pouvoir bénéficier d'un parcours adapté à ses besoins, notamment quand il s'agit de besoins spécifiques.- Renforcer la crédibilité d'un retour à l'apprentissage y compris pour des élèves ayant entamé d'autres types de parcours.- Conforter la capacité de l'apprentissage à offrir des parcours de formation de qualité à des jeunes en situation de difficulté avec le système scolaire traditionnel.- Conforter les capacités d'usage de l'outil informatique dans la pédagogie des CFA, en termes d'équipement comme de techniques pédagogiques.

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Systématiser le repérage des profils ayant des besoins spécifiques et la construction de propositions de parcours individualisés. - Installer des habitudes de réflexion pédagogique commune aux CFA de la Région, notamment sur les questions d'autoformation, de formation à distance, et d'ENT. - « Régionaliser » les pratiques sur le soutien scolaire, aujourd'hui assumé par les CFA de façon individuelle. - Pour les CFA, disposer d'un matériel informatique à jour et suffisant. - Mener des expérimentations dans quelques CFA sur les Espaces Numériques de Travail (ENT) d'une part, afin d'identifier les conditions de faisabilité et de réussite d'une généralisation à tous les établissements, et sur la formation ouverte et à distance d'autre part.
Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de coopération entre les CFA - Mise en place d'expérimentations - Taux d'équipement informatique par CFA - Outils créés en matière d'ingénierie
Fiches actions	5
Lien PRDF	<i>Fiche action 6 et 8</i>

Objectif 3.2 : Promouvoir la qualité de l'alternance

Constats :	<p>L'alternance est un point clé de l'apprentissage, qui le caractérise et fait sa valeur ajoutée. Cependant la gestion d'une formation s'en trouve complexifiée par la nécessité de mettre en cohérence la période de formation en CFA et la période de formation en entreprise.</p> <p>La question de la qualité de l'alternance comprend notamment la relation entre le CFA et le maître d'apprentissage (connaissance réciproque, échanges au sujet de l'apprenti,...), l'attention portée au rythme de l'alternance et à son éventuelle adaptation, ...</p> <p>L'obligation de visite dans les entreprises constitue un élément de la relation avec le maître d'apprentissage, mais ne peut suffire à l'établissement de relations fructueuses avec le CFA.</p> <p>Les rythmes d'alternance sur 15 jours, avec donc deux périodes en CFA par semaine, posent des difficultés spécifiques en termes de déplacement et de logement pour certains apprentis, d'autant qu'il s'agit des formations de niveau IV, parfois plus éloignées que les formations de niveau V pour les apprentis.</p>
Enjeux :	<ul style="list-style-type: none"> - Déployer toute la valeur ajoutée possible de l'alternance. - Rendre effectives et efficaces les relations entre le CFA et le maître d'apprentissage, au bénéfice de l'apprenti comme de l'entreprise. - Simplifier et faciliter la gestion des questions logistiques liées à l'alternance (déplacements, hébergement), afin qu'elles ne soient pas un obstacle à l'entrée ou le maintien dans l'apprentissage.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Structurer des outils de suivi et de communication entre le CFA et le maître d'apprentissage tout au long de la formation. - Développer des solutions innovantes en termes d'hébergement épisodique et de déplacements.
Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Outils mis en place - Évolution du taux de rupture - Expérimentation mise en place dans le cadre de l'hébergement et des déplacements
Fiches actions	2 – 5
Lien PRDF	Fiche action 15

Objectif 3.3 : Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques des formateurs

<p>Constats :</p>	<p>La pratique de la formation en apprentissage subit une double évolution : les évolutions classiques aux questions de formation, apparition de nouvelles techniques pédagogiques ou propositions techniques, ... ; et les évolutions relatives aux pratiques professionnelles, aux nouvelles technologies développées par les secteurs professionnels concernés.</p> <p>Sur le premier point, la nécessité de mise à jour régulière des connaissances et des techniques est la même que pour tout autre type de formation.</p> <p>Sur le second point, la capacité à se former en continu revêt des enjeux spécifiques, du fait de la très forte connexion des formations par apprentissage avec les pratiques professionnelles. L'utilisation de techniques et outils « dépassés » dans les formations par apprentissage les décrédibilise auprès des professionnels</p> <p>A contrario, la capacité à anticiper certaines évolutions des secteurs professionnels et les besoins afférents permet de renforcer le recours à l'apprentissage, y compris dans un objectif de développement de compétences nouvelles au sein d'une entreprise. Cela peut être le cas par exemple dans le secteur du bâtiment sur les techniques de construction « durable ».</p>
<p>Enjeux :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Garantir des contenus de formation conformes aux évolutions et besoins des métiers. - Promouvoir une image de l'apprentissage comme formation à la pointe des évolutions technologiques et professionnelles et donc susceptible de fournir des compétences nouvelles. - Garantir une formation de qualité en termes de techniques pédagogiques
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer un suivi précis et un renforcement des objectifs de formation continue des formateurs en CFA, en enseignement général et en enseignement technique. - Mettre en œuvre un suivi précis des évolutions des techniques professionnelles et des besoins des entreprises.
<p>Outils de suivi et d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Actions de formation mises en œuvre - Suivi de l'évolution des niveaux de compétence
<p>Fiches actions</p>	<p>1- 4 - 5</p>
<p>Lien PRDF</p>	<p><i>Fiche action 8</i></p>

Axe stratégique 4

Renforcer les outils de pilotage de la Région pour une construction et une gestion cohérentes de l'offre de formation par apprentissage

La multiplicité des acteurs impliqués dans les formations par apprentissage, déjà évoquée, renforce les nécessités d'un pilotage et d'une gouvernance de qualité, au service des priorités régionales et de la construction d'une offre de formation cohérente sur le territoire régional.

Les différents outils que sont les primes à l'employeur, les critères d'ouvertures de sections, les modalités de financement des CFA, mais aussi les Comités Territoriaux Emploi - Formation (COTEF)... doivent être au service de cette cohérence et d'une gouvernance adaptée aux territoires et aux acteurs.

Aussi, quatre objectifs opérationnels ont été retenus :

- 4.1 : Renforcer la modulation des aides aux employeurs afin de favoriser les publics prioritaires et les bonnes pratiques tutorales
- 4.2 : Organiser l'usage rationnel des moyens pédagogiques sur un même territoire, en particulier les plateaux techniques
- 4.3 : Asseoir la construction de l'offre de formation sur des critères précis et cohérents
- 4.4 : Valoriser et mettre en œuvre la plus-value de l'approche territoriale

Objectif 4.1 Renforcer la modulation des aides aux employeurs afin de favoriser les publics prioritaires et les bonnes pratiques tutorales

<p>Constats</p>	<p>Certains publics de l'apprentissage rencontrent aujourd'hui des difficultés à trouver un maître d'apprentissage, en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les apprentis plus âgés, dont le salaire est plus élevé - Les jeunes filles dans des métiers traditionnellement masculins, en partie pour des raisons d'« habitude », mais aussi en raison des aménagements parfois nécessaires (vestiaires, ...) - Les apprentis aux difficultés scolaires et / ou sociales particulièrement fortes, et qui ont parfois un apprentissage spécifique à faire du comportement en entreprise. <p>Or le Conseil régional juge ces publics prioritaires, comme devant être particulièrement soutenus pour accéder aux formations par apprentissage.</p> <p>Par ailleurs certains métiers connaissent des difficultés à recruter de façon globale. L'embauche d'un apprenti doit pouvoir être soutenue dans ces métiers « en tension » afin d'y encourager globalement l'apprentissage.</p> <p>Enfin les modalités d'implication des maîtres d'apprentissage dans la formation doivent être encouragées, afin de favoriser la qualité des pratiques tutorales qui présentent souvent des marges de progression. Doivent être particulièrement soutenus les maîtres d'apprentissage qui respectent les temps de formation au CFA.</p>
<p>Enjeux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'accès à l'apprentissage de publics spécifiques, prioritaires pour la Région, mais qui requièrent des conditions d'embauche, de travail ou de tutorat particulières. - Soutenir les métiers en tension - Favoriser les pratiques tutorales de qualité et le recours aux moyens offerts aux maîtres d'apprentissage pour améliorer cette qualité.
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Simplifier et encourager l'embauche en apprentissage des publics prioritaires, et donc augmenter la proportion de ces publics dans les embauches d'apprentis. - Augmenter la proportion de maîtres d'apprentissage qui respectent les temps de formation en CFA, et ceux qui participent aux sessions de formation organisées par les CFA et à la formation de façon globale. - Utiliser la modulation des aides aux employeurs comme levier pour favoriser les publics ou métiers prioritaires, ainsi que les « bonnes pratiques tutorales ».

Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution des types d'apprentis - Évolution du nombre de maîtres d'apprentissage - Étude portant sur l'impact de la modulation des aides employeurs
Fiches actions	2 – 5
Lien PRDF	<i>Fiche action 5</i>

Objectif 4.2 : Organiser l'usage rationnel des moyens pédagogiques sur un même territoire, en particulier les plateaux techniques

<p>Constats :</p>	<p>Les formations techniques en apprentissage sont très consommatrices d'espace et d'outils / machines spécifiques, parfois très coûteux et complexes à mettre en œuvre en termes logistiques.</p> <p>Ces outils sont parfois présents sur plusieurs établissements d'un même territoire : lycées, CFA, mais aussi AFPA, CFPPA,...</p> <p>Par ailleurs l'évolution démographique globale en ce qui concerne les formations initiales tend à faire diminuer le nombre d'utilisateurs par plateau technique en moyenne sur un territoire. Pourtant la progression récente de l'apprentissage rend souvent nécessaire l'élaboration de solutions nouvelles permettant aux apprentis de suivre les cours en atelier dans des conditions d'installation correctes, à la fois en termes d'espace disponible par apprenti et de sécurité (cas fréquents de « cohabitation » de plusieurs domaines techniques dans un même atelier, posant des problèmes de circulation, de proximité de certains outils, de confort auditif,...).</p> <p>La construction ou l'extension de CFA n'est pas aujourd'hui une solution viable, étant donné l'évolution démographique globale. Il faut donc pouvoir trouver des solutions relevant de l'organisation territoriale entre plusieurs outils pédagogiques.</p> <p>Les mêmes problématiques se posent dans certains cas sur la question des hébergements.</p>
<p>Enjeux :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Améliorer les conditions d'enseignement technique des apprentis. - Optimiser les investissements en matériel de la Région en permettant un usage partagé aussi complet dans le temps que possible – et donc éviter que des ateliers « dorment » une partie du temps quand par ailleurs certains ateliers sur un même territoire manquent de place.
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager les pratiques de mutualisation de moyens techniques entre plusieurs établissements d'un même territoire, là où elles constituent un moyen simple de pallier aux besoins en équipements ou en espaces de certains d'entre eux. - Organiser les échanges entre établissements en vue d'un traitement collectif des questions de mutualisation de moyens techniques, en particulier dans le cadre des COTEF.

Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre et cartographie des mutualisations de moyens techniques - Travaux menés pour mettre en œuvre la mutualisation et actions menées à la suite
Fiches actions	5 – 6
Lien PRDF	<i>Fiche action 5</i>

Objectif 4.3 : Asseoir la construction de l'offre de formation sur des critères précis et cohérents

Constats	<p>Les demandes d'ouvertures de formations par apprentissage ont fortement crû ces dernières années, pour l'ensemble des CFA et avec l'ouverture et le développement du CFA de l'Éducation Nationale.</p> <p>Un grand nombre de demandes ont été accordées sur ces dernières années, à un rythme qui ne peut se pérenniser, l'apprentissage n'ayant pas des ressources pour se développer de manière continue à ce rythme.</p> <p>La création d'un nouveau CFA régional, le CFA public, interroge quant aux modalités de son développement, et nécessite une attention accrue au maintien de l'équilibre de l'offre entre les types de CFA, et de la cohérence globale de l'offre régionale.</p> <p>La proximité des formations par apprentissage avec les secteurs professionnels et leurs besoins nécessite que la construction de l'offre s'appuie sur une observation fine de l'évolution des métiers et secteurs et de leurs besoins.</p> <p>Par ailleurs le caractère départemental de l'offre de formation par apprentissage, et parfois relativement excentré, dans une région marquée par des conditions de déplacements souvent difficiles, pose la question des moyens d'une proximité encore accrue pour certaines formations sur les territoires.</p> <p>L'apprentissage est une voie de formation spécifique, qui trouve sa valeur ajoutée maximum sur certains types de métiers et ne peut convenir à tous les domaines de formation. Le processus de construction de l'offre doit donc permettre de mettre en valeur les formations qui trouvent dans l'apprentissage une valeur ajoutée spécifique.</p> <p>C'est particulièrement vrai pour les formations par apprentissage dans l'enseignement supérieur. Celles-ci ont tendance à se développer fortement, avec un risque de déséquilibre pour le financement global de l'apprentissage (double risque de « concentration » de la taxe d'apprentissage sur les formations du supérieur et de basculement du financement d'une partie de l'enseignement supérieur sur le budget de la Région).</p> <p>La précision et la hiérarchisation des critères d'ouverture et de fermeture des formations par apprentissage revêtent donc un caractère crucial pour un développement raisonné et stratégique de l'offre, en fonction des ressources disponibles et selon les compétences de chacun des acteurs régionaux.</p>
-----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Enjeux	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre des moyens et compétences de la Région, favoriser un développement de l'apprentissage qui soit à la fois réaliste, au plus près des besoins, et ancré dans une vision d'avenir de cette voie de formation. - Assurer un équilibre pérenne entre les différents types de CFA, dans une approche de complémentarité entre les possibilités offertes par les uns et les autres. - Assurer la cohérence de l'offre de formation sur les territoires, y compris par rapport aux formations sous statut scolaire à temps plein.
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Établir des critères globaux d'ouverture et de fermeture de sections par apprentissage, favorisant un processus d'instruction des demandes efficace et transparent dans ses modalités comme dans ses objectifs. - Définir des critères qui prennent en compte les objectifs de développement de pôles de compétences du PRDF et puissent y concourir. - Définir les modalités d'ouvertures spécifiques pour l'enseignement supérieur. - Appuyer les décisions d'ouverture et fermeture de sections sur une observation prospective des métiers et secteurs professionnels. - Utiliser au mieux les opportunités offertes par les différents types de CFA pour répondre aux exigences de cohérence, de proximité, d'innovation pour l'apprentissage en Auvergne, et notamment la capacité des CFA ou sections hors murs à permettre de mailler le territoire régional, ou d'expérimenter de nouvelles offres de formation par apprentissage.
Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution des ouvertures et des fermetures des sections d'apprentissage - Nombre de demandes acceptées et refusées
Fiches actions	5
Lien PRDF	<i>Fiche action 5</i>

Objectif 4.4 : Valoriser et mettre en œuvre la plus-value de l'approche territoriale

<p>Constats</p>	<p>La région Auvergne connaît une grande diversité de situations, économiques, sociales, géographiques.</p> <p>En raison de ces spécificités, et de la nature de certaines problématiques soulevées par l'apprentissage, le niveau régional ne peut être l'unique échelle de réponse dans tous les cas.</p> <p>Certaines questions en particulier relèvent largement de la capacité de dialogue et d'organisation des acteurs locaux, qu'il s'agisse d'aspects connexes à la formation (hébergement), en amont (AIO) ou d'organisation des moyens du territoire.</p> <p>Or le PRDF définit justement des espaces de dialogue territorial emploi – formation, les COTEF, qui ont vocation à <i>« inciter les acteurs locaux à travailler dans une logique de partenariat et à développer une culture « projet » de type ascendant »,</i> et à <i>« structurer un travail en réseau entre les établissements de formation pour une meilleure complémentarité ».</i></p> <p>Enfin l'approche territoriale prend tout son sens dans le cadre des « Pôles de compétences » définis par le PRDF , dans lesquels l'apprentissage a vocation à prendre toute sa place, apportant au pôle ses spécificités.</p>
<p>Enjeux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Construire des réponses au plus près des besoins spécifiques à chaque territoire en matière d'accès et de mise en œuvre des formations par apprentissage. - Instaurer une culture territoriale commune autour de l'apprentissage et une connaissance réciproque des acteurs. - Impliquer les acteurs du territoire dans les actions proposées en faveur de l'apprentissage, par une co-construction de ces actions. - Mettre en œuvre la logique « COTEF » dans le champ de l'apprentissage.
<p>Objectifs</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Soumettre au dialogue territorial « Emploi – formation » des questionnements apprentissage spécifiques au local. - Organiser les conditions d'une construction de solutions partagées aux problématiques posées sur le territoire par l'apprentissage. - Renforcer ainsi le rôle de proximité des formations par apprentissage.

Outils de suivi et d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Résultat des travaux des COTEF - Actions mises en œuvre sur les territoires des COTEF
Fiches actions	6
Lien PRDF	<i>Fiche 1</i>

Tableau des critères d'ouverture de section par apprentissage

0 : Critère de priorité

1 : Obligation

2 : Forte nécessité

3 : Point positif complémentaire

Cohérence de l'offre de formation sur le territoire	- Absence de concurrence locale (même formation) sur une même voie de formation	1
	- Absence de concurrence locale (même formation) sur d'autres voies de formation en déficit d'effectifs	1
	- Renforcement de la filière et des possibilités de parcours possibles offertes au jeune	0
	- Projets partenariaux CFA/CFA ; CFA/Lycées professionnels	2
	- Mise en œuvre d'une logique interrégionale lorsque c'est pertinent.	3
	- Participation à un pôle de compétence régional tel que défini par le Plan régional de développement de la formation (PRDF)	0
Moyens techniques et financiers	- Absence de locaux et équipements équivalents sur le territoire non utilisés, ou à défaut :	1
	- Utilisation des locaux et plateaux techniques sous utilisés sur le territoire lorsqu'ils existent, via des partenariats.	1
	- Respect de l'équilibre financier du CFA	1
	- Maintien des effectifs dans la capacité d'accueil globale du CFA	1
Offre et demande économique	- Cohérence avec les orientations du Contrat d'Objectifs et de Moyens	1
	- Cohérence avec les orientations du Contrat d'objectif de branche concerné	1
	- Cohérence avec le Schéma régional de développement économique (SRDE)	1

	- Cohérence avec les besoins des acteurs économiques du territoire (bassin d'emploi ou département), exprimés par les entreprises locales, les branches au niveau local et les acteurs consulaires	1
	- Réalisation préalable d'une étude de marché / approche prospective des métiers – à défaut, argumentation précise sur la base des éléments d'observation existants sur les besoins de la profession.	1
	- Validation des besoins à partir de sources différenciées (CFA, branches professionnelles, consulaires, sources d'observation économique ou emploi - formation...)	1
Recrutement et pédagogie différenciée	- Explicitation des modalités de mixage des publics statut scolaire / apprentis / formation professionnelle continue (nombre minimal d'apprentis dans la section, mise en cohérence des différentes alternances,...)	1
	- Démonstration de la capacité de modularisation des parcours (capacité à adapter les temps d'enseignement...)	0
	- Définition des moyens d'individualisation des parcours (évaluation des acquis, modalités d'utilisation des technologies de l'information et de la communication,...)	0
	- Objectif affiché de mixité des publics supérieure à la moyenne régionale (avec des moyens spécifiques dédiés)	2
Résultats	- Capacité d'insertion professionnelle des métiers préparés	1
	- Moyens mobilisés pour agir sur les ruptures de contrats (positionnement, suivi en entreprise, formation des maîtres d'apprentissage, ...)	2
Conditions de cohérence d'ouvertures de sections CFA publique / CFA	- Maintien ou création de la formation correspondante sous statut scolaire, sauf conventionnement spécifique entre la Région et une branche professionnelle	

public / CFA privés	- En cas de saturation des CFA privés, organisation partenariale avec Lycées professionnels ou AFPA à coût constant – à défaut, ouverture au sein d'UFA dans le CFA de l'Éducation Nationale	
	- En cas d'existence des capacités d'accueil dans les CFA privés, ouverture prioritaire des sections dans ces CFA	
	- En cas d'ouverture d'une formation n'existant dans aucun CFA, respect de la continuité des filières existant dans les CFA	
	- En cas d'ouverture d'une formation n'existant dans aucun CFA, moyennant le respect de la continuité des filières existant dans les CFA, priorité d'ouverture au CFA de l'Éducation Nationale	
	- Maintien dans le plafond défini par le COM pour les ouvertures dans le CFA Éducation Nationale	
Pour l'enseignement supérieur	- Existence ou création simultanée de la formation par la voie universitaire à temps plein	1
	- Ouverture de l'ensemble du cursus en formation par apprentissage (et pas seulement la dernière année)	0
	- Démonstration de la plus-value de l'apprentissage en enseignement supérieur dans la formation envisagée	1
	- Domaines de formation caractérisés par l'apprentissage d'un « geste » - en particulier industrie / mécanique, agriculture, techniques du bâtiment...	0
	- Domaines de formation innovants ou secteurs de « niche » (formations liées au développement durable, par exemple).	0

Plan d'actions du schéma régional de l'apprentissage de l'Auvergne

La déclinaison par types d'acteurs des axes stratégiques du schéma régional de l'apprentissage

Afin de rendre opérationnels les axes stratégiques et les objectifs du schéma régional de l'apprentissage, la Région a retenu 6 fiches actions pour identifier avec chacun des acteurs de l'apprentissage les conditions de mise en œuvre du schéma.

Actions concernant ou impliquant les branches professionnelles

Axe 1 : De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis	Objectif 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage	
	Actions	<p>Poursuivre et renforcer les actions liées à l'orientation dans le cadre des contrats d'objectifs avec les branches.</p> <p>Engager une réflexion spécifique avec les « petites branches » sur les moyens d'une communication ciblée et efficace au niveau régional sur les métiers, conditions de travail et opportunités d'emploi.</p>
	Objectif 1.3 : Encourager la mobilité des apprentis pour une plus grande ouverture professionnelle et humaine	
	Actions	<p>Organiser un échange avec des maîtres d'apprentissage sur les conditions de neutralité de pour leur activité, voire de plus-value, de proposition d'échanges entre CFA de plusieurs régions, voire au niveau européen.</p> <p>Réaliser une enquête spécifique permettant d'évaluer précisément la réalité des pratiques et des attentes en termes d'ouverture européenne de certains cursus par apprentissage.</p>
Axe 2 : Consolider le partenariat avec l'entreprise et faire de l'apprentissage un outil de GRH à part entière	Objectif 2.1 : Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage et l'orientation des jeunes	
	Actions	<p>Organiser une réflexion avec les branches professionnelles sur les moyens de dédommager les maîtres d'apprentissage pour leur temps d'implication dans des actions de promotion de l'apprentissage et des métiers.</p> <p>Organiser une communication régionale large auprès des entreprises sur le potentiel de l'apprentissage pour leur développement (acquisition progressive de qualifications supérieures, mise à jour des connaissances techniques, introduction de techniques ou pratiques nouvelles, développement progressif de l'activité...).</p>
	Objectif 2.2 : Renforcer le partenariat avec les branches professionnelles	
	Actions	<p>Soumettre le dépôt d'une demande d'ouverture de section à la transmission d'un avis écrit et argumenté par des éléments concrets d'observation et de prospective de la part de la branche professionnelle concernée.</p>

	Objectif 2.3 : Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de la reprise et la création d'entreprise	
	Actions	Définir les modes et le contenu d'une communication pour la promotion de l'apprentissage dans les mouvements de transmission / reprise d'entreprise, et les mettre en œuvre.
	Objectif 2.5 : Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale	
	Actions	Réaliser une enquête auprès des maîtres d'apprentissage sur leurs besoins en formation et en accompagnement de leur fonction tutorale. Définir une « offre de services » pertinente à destination des maîtres d'apprentissage en termes de formation comme d'accompagnement durant la formation. Engager une réflexion avec les branches professionnelles et les CFA sur la faisabilité et les modalités d'élaboration d'un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales, apportant certains avantages à son titulaire (à la manière d'un agrément facultatif).
Axe 3 : Accompagner le développement de la qualité des formations en apprentissage	Objectif 3.3 : Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques des formateurs	
	Actions	En s'appuyant sur le partenariat avec les consulaires et les branches professionnelles, définir des moyens de veille commune sur l'évolution des besoins et techniques des professionnels pour chaque secteur d'activité. Définir les besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs, et les modalités souples pour y répondre (partenariat avec des entreprises sur de nouveaux matériels, par exemple).

Actions concernant ou impliquant les entreprises et maîtres d'apprentissage

Axe 1 : De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis	Objectif 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage	
	Actions	<p>Organiser sur les territoires (COTEF) des journées d'échanges entre enseignants des collèges et lycées (professeurs principaux par exemple), conseillers d'orientation, missions locales-PAIO, chambres consulaires, responsables et formateurs en CFA, et maîtres d'apprentissage, dans le but de renforcer la connaissance mutuelle des acteurs et leur compréhension du fonctionnement et des spécificités de la formation par apprentissage (par exemple par des visites de CFA, en entreprise, rencontre d'apprentis...).</p> <p>Mettre à l'ordre du jour des COTEF une réflexion sur les modalités d'une régulation territoriale et collective de l'orientation des publics (« plateforme d'orientation », regroupant Lycées professionnels, CFA, professionnels de l'orientation, maîtres d'apprentissage le cas échéant, en début d'année permettant la détection des cas problématiques et les réorientations nécessaires).</p> <p>Organiser la construction collective d'un outil d'appui à l'orientation dans la voie par apprentissage, basé sur l'évaluation de l'adéquation entre le profil du jeune et les exigences de la formation par apprentissage.</p>
	Objectif 1.3 : Encourager la mobilité des apprentis pour une plus grande ouverture professionnelle et humaine	
	Actions	<p>Organiser un échange avec des maîtres d'apprentissage sur les conditions de neutralité de pour leur activité, voire de plus-value, de proposition d'échanges entre CFA de plusieurs régions, voire au niveau européen.</p> <p>Expérimenter des échanges entre CFA au niveau européen en utilisant les dispositifs européens.</p> <p>Réaliser une enquête spécifique permettant d'évaluer précisément la réalité des pratiques et des attentes en termes d'ouverture européenne de certains cursus par apprentissage.</p>

Axe 2 : Consolider le partenariat avec l'entreprise et faire de l'apprentissage un outil de GRH à part entière	Objectif 2.1 : Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage et l'orientation des jeunes	
	Actions	Inciter les acteurs de la promotion et l'information à systématiser des méthodes de démonstration, de témoignages et d'échanges directs des professionnels avec les jeunes. Organiser une communication régionale large auprès des entreprises sur le potentiel de l'apprentissage pour leur développement (acquisition progressive de qualifications supérieures, mise à jour des connaissances techniques, introduction de techniques ou pratiques nouvelles, développement progressif de l'activité...).
	Objectif 2.3 : Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de la reprise et la création d'entreprise	
	Actions	Définir les modes et le contenu d'une communication pour la promotion de l'apprentissage dans les mouvements de transmission / reprise d'entreprise, et les mettre en œuvre.
	Objectif 2.5 : Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale	
	Actions	Réaliser une enquête auprès des maîtres d'apprentissage sur leurs besoins en formation et en accompagnement de leur fonction tutorale. Définir une « offre de services » pertinente à destination des maîtres d'apprentissage en termes de formation comme d'accompagnement au long de la formation. Engager une réflexion avec les branches professionnelles et les CFA sur la faisabilité et les modalités d'élaboration d'un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales, apportant certains avantages à son titulaire (à la manière d'un agrément facultatif).
Axe 3 : Accompagner le développement de la qualité des formations en apprentissage	Objectif 3.2 : Promouvoir la qualité de l'alternance	
	Actions	Généraliser et optimiser les pratiques de « carnets de correspondance » entre les formateurs et le maître d'apprentissage, ou toute autre forme de communication permettant des échanges d'information ou de question entre le CFA et le maître d'apprentissage au sujet de la formation ou de l'apprenti.

Objectif 3.2 : Promouvoir la qualité de l'alternance	
Actions	<p>Définir les règles de modulation des primes aux employeurs, selon lesquelles l'aide maximale aux employeurs serait atteinte sur la base des critères conjugués :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de publics prioritaires ou métiers en tension, - de « bonnes pratiques tutorales ». <p>L'atteinte partielle ou nulle de ces objectifs aura pour conséquence une modulation progressive des aides à la baisse.</p> <p>Les publics prioritaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes de plus de 21 ans - Les jeunes filles dans les métiers traditionnellement masculins : BTP, métallurgie... - Les jeunes suivis par une Mission Locale. <p>Les métiers en tension sont</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les métiers de bouche - L'agro-alimentaire - Certaines filières des métiers de l'industrie - L'hôtellerie - restauration - La plasturgie. <p>Les « bonnes pratiques tutorales » s'évaluent par l'observation conjointe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'assiduité de l'apprenti aux sessions de formation en CFA, - de la participation du maître d'apprentissage à une ou des sessions de formation organisées par le CFA, - de la participation du maître d'apprentissage autant que possible aux sessions d'examens, aux actions de promotion des métiers et de l'apprentissage...

Actions concernant ou impliquant les acteurs de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement

Axe 1 : De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis	Objectif 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage	
	Actions	<p>Organiser sur les territoires (COTEF) des journées d'échanges entre enseignants des collèges et lycées (professeurs principaux par exemple), conseillers d'orientation, missions locales-PAIO, chambres consulaires, responsables et formateurs en CFA, et maîtres d'apprentissage, dans le but de renforcer la connaissance mutuelle des acteurs et leur compréhension du fonctionnement et des spécificités de la formation par apprentissage (par exemple par des visites de CFA, en entreprise, rencontre d'apprentis...).</p> <p>Mettre à l'ordre du jour des COTEF une réflexion sur les modalités d'une régulation territoriale et collective de l'orientation des publics (« plateforme d'orientation », regroupant Lycées professionnels, CFA, professionnels de l'orientation, maîtres d'apprentissage le cas échéant, en début d'année permettant la détection des cas problématiques et les réorientations nécessaires).</p> <p>Organiser la construction collective d'un outil d'appui à l'orientation dans la voie par apprentissage, basé sur l'évaluation de l'adéquation entre le profil du jeune et les exigences de la formation par apprentissage.</p>
Axe 2 : Consolider le partenariat avec l'entreprise et faire de l'apprentissage un outil de GRH à part entière	Objectif 2.1 : Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage et l'orientation des jeunes	
	Actions	<p>Inciter les acteurs de la promotion et l'information à systématiser des méthodes de démonstration, de témoignages et d'échanges directs des professionnels avec les jeunes.</p>
	Objectif 2.4 : Conforter la coopération avec les structures d'intermédiation, les chambres consulaires et le réseau des missions locales – PAIO	
Actions	<p>Impliquer systématiquement les acteurs relais dans la construction des actions en direction des jeunes (promotion, information...) et des entreprises (promotion, information, formation...).</p>	

Actions concernant ou impliquant les acteurs intermédiaires : missions locales, chambres consulaires...

<p>Axe 1 : De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis</p>	<p>Objectif 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage</p>	
	<p>Actions</p>	<p>Organiser sur les territoires (COTEF) des journées d'échanges entre enseignants des collèges et lycées (professeurs principaux par exemple), conseillers d'orientation, missions locales-PAIO, chambres consulaires, responsables et formateurs en CFA, et maîtres d'apprentissage, dans le but de renforcer la connaissance mutuelle des acteurs et leur compréhension du fonctionnement et des spécificités de la formation par apprentissage (par exemple par des visites de CFA, en entreprise, rencontre d'apprentis...).</p> <p>Mettre à l'ordre du jour des COTEF une réflexion sur les modalités d'une régulation territoriale et collective de l'orientation des publics (« plateforme d'orientation », regroupant Lycées professionnels, CFA, professionnels de l'orientation, maîtres d'apprentissage le cas échéant, en début d'année permettant la détection des cas problématiques et les réorientations nécessaires).</p> <p>Organiser la construction collective d'un outil d'appui à l'orientation vers apprentissage, basé sur l'évaluation de l'adéquation entre le profil du jeune et les exigences de la formation par apprentissage.</p>
	<p>Objectif 1.2 : Mieux prendre en compte les besoins spécifiques des apprentis en matière de frais connexes à la formation (hébergement, déplacements...)</p>	
	<p>Actions</p>	<p>Organiser un échange entre services de la Région, CFA, Missions locales, assistantes sociales,... sur les modalités de mise en œuvre d'aides modulées en fonction des problématiques spécifiques (financières, éloignement...) des apprentis.</p> <p>Définir et mettre en œuvre une procédure de modulation des aides aux apprentis plus poussée.</p>

Axe 2 : Consolider le partenariat avec l'entreprise et faire de l'apprentissage un outil de GRH à part entière	Objectif 2.1 : Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage et l'orientation des jeunes	
	Actions	Inciter les acteurs de la promotion et l'information à systématiser des méthodes de démonstration, de témoignages et d'échanges directs des professionnels avec les jeunes.
	Objectif 2.3 : Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de la reprise et la création d'entreprise	
	Actions	Définir en lien avec les consulaires les modalités de la promotion des projets de création et reprise auprès des apprentis. Définir les modes et le contenu d'une communication pour la promotion de l'apprentissage dans les mouvements de transmission / reprise d'entreprise, et les mettre en œuvre.
	Objectif 2.4 : Conforter la coopération avec les structures d'intermédiation, les chambres consulaires et le réseau des missions locales – PAIO	
Actions	Impliquer systématiquement les acteurs relais dans la construction des actions en direction des jeunes (promotion, information...) et des entreprises (promotion, information, formation...). Renforcer les actions en partenariat avec les CAD des chambres de métiers et les Missions locales dans le cadre de la prévention des ruptures de contrats et des processus de médiation. Favoriser un accompagnement renforcé des jeunes suivis par les missions locales par celles-ci, au moment de l'entrée en apprentissage, en particulier sur les aspects d'adaptation aux comportements en entreprise, et de résolution des problématiques de logement et de transports, ...	

Axe 3 : Accompagner le développement de la qualité des formations en apprentissage	Objectif 3.3 : Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques des formateurs	
	Actions	<p>En s'appuyant sur le partenariat avec les consulaires et les branches professionnelles, définir des moyens de veille commune sur l'évolution des besoins et techniques des professionnels pour chaque secteur d'activité.</p> <p>Définir les besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs, et les modalités souples pour y répondre (partenariat avec des entreprises sur de nouveaux matériels, par exemple).</p>

Actions concernant ou impliquant les CFA

Axe 1 : De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis	Objectif 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage	
	Actions	<p>Organiser sur les territoires (COTEF) des journées d'échanges entre enseignants des collèges et lycées (professeurs principaux par exemple), conseillers d'orientation, missions locales - PAIO, chambres consulaires, responsables et formateurs en CFA, et maîtres d'apprentissage, dans le but de renforcer la connaissance mutuelle des acteurs et leur compréhension du fonctionnement et des spécificités de la formation par apprentissage (par exemple par des visites de CFA, en entreprise, rencontre d'apprentis...).</p> <p>Mettre à l'ordre du jour des COTEF une réflexion sur les modalités d'une régulation territoriale et collective de l'orientation des publics (« plateforme d'orientation », regroupant Lycées professionnels, CFA, professionnels de l'orientation, maîtres d'apprentissage le cas échéant, en début d'année permettant la détection des cas problématiques et les réorientations nécessaires).</p> <p>Organiser la construction collective d'un outil d'appui à l'orientation dans la voie par apprentissage, basé sur l'évaluation de l'adéquation entre le profil du jeune et les exigences de la formation par apprentissage.</p>
	Objectif 1.2 : Mieux prendre en compte les besoins spécifiques des apprentis en matière de frais connexes à la formation (hébergement, déplacements...)	
	Actions	<p>Organiser un échange entre services de la Région, CFA, Missions locales, assistantes sociales, sur les modalités de mise en œuvre d'aides modulées en fonction des problématiques spécifiques (financières, éloignement...) des apprentis.</p> <p>Définir et mettre en œuvre une procédure de modulation des aides aux apprentis plus poussée.</p>

	Objectif 1.3 : Encourager la mobilité des apprentis pour une plus grande ouverture professionnelle et humaine	
	Actions	<p>Organiser un échange avec les formateurs de l'ensemble des secteurs professionnels représentés dans l'apprentissage afin de définir la pertinence de systèmes d'échanges en termes professionnels pour chacun.</p> <p>Définir des critères et modalités de soutien à des expérimentations d'échanges interrégionaux entre CFA.</p> <p>Expérimenter des échanges entre CFA au niveau européen en utilisant les dispositifs européens.</p>
Axe 2 : Consolider le partenariat avec l'entreprise et faire de l'apprentissage un outil de GRH à part entière	Objectif 2.1 : Impliquer davantage les entreprises dans la promotion de l'apprentissage et l'orientation des jeunes	
	Actions	Inciter les acteurs de la promotion et l'information à systématiser des méthodes de démonstration, de témoignages et d'échanges directs des professionnels avec les jeunes.
	Objectif 2.3 : Promouvoir l'apprentissage dans le cadre de la reprise et la création d'entreprise	
	Actions	<p>Définir en lien avec les consulaires les modalités de la promotion des projets de création et reprise chez les apprentis.</p> <p>Mettre en œuvre des modules spécifiques au sein des CFA pendant les formations.</p>

	Objectif 2.5 : Accompagner et soutenir les maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale	
	Actions	<p>Réaliser une enquête auprès des maîtres d'apprentissage sur leurs besoins en formation et en accompagnement de leur fonction tutorale.</p> <p>Définir une « offre de services » pertinente à destination des maîtres d'apprentissage en termes de formation comme d'accompagnement durant la formation.</p> <p>Engager une réflexion avec les branches professionnelles et les CFA sur la faisabilité et les modalités d'élaboration d'un système de reconnaissance de la qualité des pratiques tutorales, apportant certains avantages à son titulaire (à la manière d'un agrément facultatif).</p>

Axe 3 : Accompagner le développement de la qualité des formations en apprentissage	Objectif 3.1 : Mettre l'ingénierie pédagogique au service de l'individualisation des parcours	
	Actions	<p>Prévoir la mise à niveau progressive des équipements informatiques des CFA de la région.</p> <p>Instaurer une commission régionale de réflexion pédagogique avec les directions et formateurs des CFA, permettant notamment une réflexion commune sur les modalités d'individualisation des parcours, les outils pédagogiques communs sur les TIC ou la FOAD...</p> <p>Définir une procédure de positionnement systématique des apprentis à l'entrée en formation, et de définition formelle des modalités d'adaptation des parcours (document type contractualisation avec l'apprenti et son maître d'apprentissage, par exemple).</p> <p>Réaliser un état des lieux des modalités de soutien scolaire dans les CFA, et définir des pistes d'action afin d'harmoniser et de soutenir les pratiques existantes.</p> <p>Définir un protocole d'expérimentation des ENT et de la FOAD ainsi que les CFA « test ».</p>
	Objectif 3.2 : Promouvoir la qualité de l'alternance	
	Actions	<p>Définir les règles de modulation des primes aux employeurs, selon lesquelles l'aide maximale aux employeurs serait atteinte sur la base des critères conjugués</p> <ul style="list-style-type: none"> - de publics prioritaires ou métiers en tension - de « bonnes pratiques tutorales ». <p>L'atteinte partielle ou nulle de ces objectifs aurait pour conséquence une modulation progressive des aides à la baisse.</p> <p>Les publics prioritaires sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les jeunes de plus de 21 ans - Les jeunes filles dans les métiers traditionnellement masculins : BTP, métallurgie... - Les jeunes suivis par une Mission Locale.

	<p>Les « bonnes pratiques tutorales » se caractérisent par l'observation conjointe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'assiduité de l'apprenti aux sessions de formation en CFA - de la participation du maître d'apprentissage à une ou des sessions de formation organisées par le CFA <p>de la participation du maître d'apprentissage autant que possible aux sessions d'examens, aux actions de promotion des métiers et de l'apprentissage...</p>
<p>Objectif 3.3 : Renforcer et accompagner la politique de formation et de mise à jour des connaissances techniques des formateurs</p>	
<p>Actions</p>	<p>Réaliser un état des lieux des politiques de formation continue dans les CFA et définir les objectifs prioritaires pour les 5 années à venir.</p> <p>En s'appuyant sur le partenariat avec les consulaires et les branches professionnelles, définir des moyens de veille commune sur l'évolution des besoins et techniques des professionnels pour chaque secteur d'activité.</p> <p>Définir les besoins en mise à jour des connaissances techniques des formateurs, et les modalités souples pour y répondre (partenariat avec des entreprises sur de nouveaux matériels, par exemple).</p>
<p>Objectif 4.2 : Organiser l'usage rationnel des moyens pédagogiques sur un même territoire, en particulier les plateaux techniques</p>	
<p>Actions</p>	<p>Inscrire à l'ordre du jour des COTEF un point de diagnostic du territoire sur les moyens techniques et d'hébergement des établissements de formation, ainsi que les moyens de répondre aux besoins recensés.</p> <p>Soumettre l'autorisation d'ouverture d'une formation à la mise en œuvre de mutualisations sur le territoire lorsque c'est pertinent, en particulier en cas de besoins importants en termes de place, de machines ou d'hébergement.</p> <p>Élaborer un « guide » à destination des établissements explicitant les conditions financières et juridiques de la mutualisation de moyens ou de locaux, les points d'attention, les limites, les « bonnes pratiques ».</p>

Axe 4 : Renforcer les outils de pilotage de la Région pour une construction et une gestion cohérentes de l'offre de formation par apprentissage	Objectif 4.3 : Asseoir la construction de l'offre de formation sur des critères précis et cohérents	
	Actions	<p>Mettre en œuvre un système de critères pour les ouvertures de sections relevant de 5 catégories de données sur la formation demandée et son environnement (<i>cf tableau récapitulatif</i>) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La cohérence de l'offre de formation sur le territoire - Les moyens techniques et financiers - L'offre et la demande économiques - Les modalités de recrutement et de pédagogie différenciée - Les moyens déployés pour des résultats positifs. <p>Instaurer une priorité pour les ouvertures de sections en cas de participation de la formation envisagée à un pôle de compétence régional selon les critères du PRDF.</p> <p>Mettre en œuvre une procédure et des critères pour décider de fermetures de sections lorsque c'est jugé pertinent.</p> <p>Mettre en œuvre des critères spécifiques au CFA de l'Éducation Nationale et pour l'enseignement supérieur</p>

Actions concernant ou impliquant les Comités Territoriaux Emploi – Formation (COTEF)

<p>Axe 1 : De l'orientation à l'insertion professionnelle, sécuriser les parcours des apprentis</p>	<p><i>Objectif 1.1 : Renforcer l'information et favoriser une orientation qualitative vers l'apprentissage</i></p>	<p>Mettre à l'ordre du jour des COTEF les propositions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réflexion portant sur la mise en réseau et le travail en commun des structures d'orientation au niveau territorial lorsque cela n'a pas encore été fait. - Réflexion sur les modalités d'une régulation territoriale et collective de l'orientation des publics (« plateforme d'orientation », regroupant Lycées professionnels, CFA, professionnels de l'orientation, maîtres d'apprentissage le cas échéant, en début d'année permettant la détection des cas problématiques et les réorientations nécessaires). - Réflexion locale et développement de projets territoriaux permettant d'apporter des solutions innovantes en termes d'hébergement et de déplacements, en particulier dans les territoires rencontrant des difficultés de cet ordre, pour les apprentis, et plus largement les jeunes et adultes en formation sur le territoire : diagnostic et solutions, en particulier par l'utilisation des ressources existantes : FJT, auberges de jeunesse, chez l'habitant... - Point de diagnostic du territoire sur les potentialités de mutualisation des moyens techniques et locaux : diagnostic des besoins et de l'existant (pour les ateliers en particulier), pistes de solution de mutualisation et conditions de réussite.
<p>Axe 3 : Accompagner le développement de la qualité des formations en apprentissage</p>	<p><i>Objectif 1.2 : Mieux prendre en compte les besoins spécifiques des apprentis en matière de frais connexes à la formation (hébergement, déplacements...)</i></p>	
<p>Axe 4 : Renforcer les outils de pilotage de la Région pour une construction et une gestion cohérentes de l'offre de formation par apprentissage</p>	<p><i>Objectif 3.2 : Promouvoir la qualité de l'alternance</i></p>	
<p>Axe 4 : Renforcer les outils de pilotage de la Région pour une construction et une gestion cohérentes de l'offre de formation par apprentissage</p>	<p><i>Objectif 4.2 : Organiser l'usage rationnel des moyens pédagogiques sur un même territoire, en particulier les plateaux techniques</i></p> <p><i>Objectif 4.4 : Valoriser et mettre en œuvre la plus-value de l'approche territoriale</i></p>	

Les priorités en matière d'investissements pour l'apprentissage en Auvergne

Les critères en matière d'investissements

Les investissements pour les CFA peuvent être essentiellement de trois ordres (par ordre de priorité régionale) :

1. Les équipements des ateliers et plateaux techniques
2. L'équipement informatique (apprentis et formateurs)
3. Le bâti (salles de classes, ateliers, internat, restauration, bâtiments administratifs...)

Étant donné les enveloppes budgétaires disponibles, il est indispensable d'élaborer une grille de critères permettant de prioriser les investissements.

Les critères de priorisation relèvent de plusieurs champs :

- Sécurité
- Actualité et conformité aux besoins des équipements techniques
- Capacités d'usage des TIC
- Capacités d'innovation pédagogique et professionnelle
- Priorités de formation de la Région.

Dans chaque cas, il s'agit de définir si la situation actuelle du CFA constitue :

1. Un risque important à court terme pour le fonctionnement du CFA (sécurité, capacité à assurer ses missions de base, risque d'obsolescence des équipements...)
2. Un point d'attention pour les années à venir afin de ne pas atteindre le niveau 1
3. Une situation perfectible au regard des évolutions des techniques et de l'environnement.

Par ailleurs, la politique d'investissement de la Région prendra en compte les évolutions en cours au niveau régional. En particulier, une priorité pourra être mise en œuvre dans le cadre des « Pôles de compétences » dont le principe a été défini par le PRDF, pour lesquels les investissements de modernisation et d'équipement feront partie intégrante de la stratégie d'attractivité et d'excellence des formations du pôle. Plus généralement, la priorité pour l'intervention de la Région sera donnée aux investissements correspondant à de nouvelles formations ou nouvelles méthodes pédagogiques, par opposition aux investissements courants de simple renouvellement qui sont censés être déjà pris en compte dans la subvention de fonctionnement basée sur le coût à l'apprenti.

Le croisement de ces éléments permet de déterminer le niveau de priorité des investissements prévus et donc leur répartition dans le temps.

La priorité « 1 » définit un investissement urgent.

La priorité « 2 » définit un investissement nécessaire à court terme (2 à 3 ans).

La priorité « 3 » définit un investissement complémentaire utile.

Les projets identifiés

(Mai 2008)

Champ	CFA	Type de dépense	Niveau de priorité
Équipement des plateaux techniques	CFA BTP, Massiac (15)	Ateliers chauffagistes / Électricité : mise à niveau des équipements	1
	IFPP Aurillac (15)	Restructuration atelier mécanique	2
	IFPP Aurillac (15)	Équipement matériel carrosserie	1
		Équipement atelier Boulangerie	2
	CFA BTP Clermont-Ferrand (63)	Équipement atelier plomberie chauffage	1
	EMB Bellerive sur Allier (03)	Équipement atelier maçonnerie	1 - 2
		Équipement atelier électricité	1 - 2
	IFI Avermes 03	Équipement atelier Boulangerie	1
		Équipement atelier mécanique	2
	Institut Des Métiers Clermont-Ferrand (63)	Équipement Cuisine pédagogique	2
Équipement ateliers esthétique et coiffure		1	

	CFA agricole Marmilhat (63)	Nouvel atelier mécanique agricole	2
		Équipement atelier soudure	2
		Équipement atelier parcs et jardin	2
		Équipement atelier fleuristerie	3
	CFA agricole Moulins (03)	Équipement horticulture	1
		Équipement agroéquipement	2
	CFA Ambert (63)	Équipement atelier scierie - affûtage	1
	CFTB Bains (43)	Équipement atelier plâtrerie - peinture	1
		Équipement atelier charpente	2
	IFP Bains (43)	Équipement atelier mécanique auto	2
CFA agricole Brioude (43)	Solution agroéquipement, en investissement ou en location	1	
Équipement informatique	CFA BTP, Massiac (15)	Mise à niveau d'une partie des ordinateurs pour les apprentis	1
	CFTB Bains (43)	Mise à niveau des ordinateurs du CRAF	2
	IFPP Aurillac (15)	Mise à niveau du matériel informatique	2
	CFA BTP Clermont-Ferrand (63)	Renouvellement postes du CRAF	2
	EMB Bellerive sur Allier (03)	Mise à niveau des postes	
	IFI Avermes (03)	Équipement CDI et serveur	2

		Salle informatique apprentis	1
	CFA agricole Marmilhat (63)	Mise à niveau équipement formateurs	2
		Mise à niveau équipement administration	3
	CFA agricole Moulins (03)	Rénovation salle informatique	2
	CFTB Bains (43)	Renouvellement ordinateurs CRAF	1
Bâti	CFA BTP, Massiac (15)	Internat : Réfection des sanitaires	1
	CFTB Bains / IFP Bains (43)	Internat : Rafraîchissement des chambres, mobilier internat garçons, réfection des sanitaires	1
	IFPP Aurillac (15)	Étanchéité du toit terrasse	2
		Réfection de l'internat	2
		Rénovation Électricité / gaz	3
		Entretien des locaux administratifs	3
	Institut Des Métiers Clermont-Ferrand (63)	Rénovation self 3è tranche	2
	IFI Avermes (03)	Mise aux normes armoires électriques self	1
Divers	CFA BTP, Massiac (15)	Équipement Animation pour l'internat	2
	IFPP Aurillac (15)	Équipement Animation	3
	CFA agricole Marmilhat (63)	Locaux et équipement animation	2