



CESER
champagne-ardenne

RAPPORT & AVIS

6 AVRIL 2012

L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE EN CHAMPAGNE-ARDENNE

SOMMAIRE

I.	LA DÉMARCHE	3
A.	Les raisons de la saisine	3
	1. Problématique	3
	2. Attente du Conseil régional	3
B.	L'organisation de l'étude	3
	1. Méthodologie	3
	2. Calendrier de travail	4
C.	Le cadrage de l'étude	4
	1. Définitions	4
	2. Limites de l'étude.....	5
II.	CARTOGRAPHIE DE L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE EN CHAMPAGNE- ARDENNE	6
A.	Les organismes de formation en région	6
	1. Statut des organismes de formation	6
	2. Répartition territoriale et secteurs d'activité	8
B.	Les bénéficiaires de la formation en région	11
	1. Typologie des stagiaires.....	11
	2. Services annexes proposés aux bénéficiaires.....	14
C.	L'offre de formation en région	15
	1. Les formations dispensées en région	15
	2. Les modalités organisationnelles et financières des formations.....	18
III.	L'APPEL D'OFFRES PUBLIC DE FORMATION CONTINUE EN CHAMPAGNE- ARDENNE	21
A.	Organisation interne des organismes de formation	21
	1. Les formateurs	21
	2. L'ingénierie de formation	25
B.	Les appels d'offres publics	28
	1. Diagnostic et conception de la commande publique régionale.....	28
	2. Mise en œuvre et évaluation de la commande publique régionale	31
C.	Positionnement des organismes de formation au regard des appels d'offres de la Région	32

1. La réponse à l'appel d'offres	32
2. La méthode de travail des organismes de formation	37
IV. AVIS.....	42
V. SOURCES	45
VI. ANNEXES	46

I. LA DÉMARCHE

Suite aux lois de décentralisation de 1982-1983, les Régions se sont vues confier une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et de pilotage de l'apprentissage. L'acte II de la décentralisation a renforcé cette compétence puisque la Région « définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle »¹. La Région élabore donc un plan régional de développement des formations professionnelles, créé par la loi du 27 février 2002 et modifié par la loi du 13 août 2004, définissant les actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et favorisant un développement cohérent des filières de formation. Chaque année, les Régions arrêtent également un programme d'apprentissage et de formation professionnelle continue, désormais dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) institué par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

A. Les raisons de la saisine

1. Problématique

Dans un contexte de restructuration du secteur, de création d'un réseau public régional de formation, de décentralisation de l'AFPA et d'application d'une nouvelle loi sur la formation continue², l'appareil de formation continue en Champagne-Ardenne ne semble pas pouvoir toujours répondre, de manière satisfaisante, aux sollicitations de la Région. Par ailleurs, des organismes de formation interpellent régulièrement la Région face à leurs difficultés.

2. Attente du Conseil régional

Ainsi, en date du 24 novembre 2010, M. BACHY, Président du Conseil régional, a saisi³ le Conseil économique social et environnemental sur la « situation de l'appareil de formation continue en Champagne-Ardenne ». L'objectif est triple :

- Identifier l'ensemble des acteurs publics et privés de l'appareil de formation continue en région ;
- Identifier les causes de sa fragilisation et mieux connaître l'évolution du marché en Champagne-Ardenne ;
- Disposer de recommandations sur les conditions pour le développement des organismes de formation et sur les facteurs favorisant les partenariats.

B. L'organisation de l'étude

1. Méthodologie

Après validation par le Bureau, le cahier des charges a été exposé aux membres de la 2^{ème} section « Emploi », qui ont alors pu présenter leur candidature pour participer au groupe de travail, dans la limite de 16 membres (4 par collège).

¹ Article 8 de la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

² Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie

³ Cf. lettre de saisine en annexe 1 p.47

Le groupe de travail ainsi constitué⁴ a eu pour mission d'élaborer des propositions au Conseil régional de Champagne-Ardenne compte-tenu des éléments de diagnostic dégagés.

Le groupe de travail a donc sollicité l'ARIFOR pour différents travaux :

- ✓ une enquête sur le fonctionnement des organismes de formation en Champagne-Ardenne ;
- ✓ une cartographie de l'appareil de formation continue, par secteur, en Champagne-Ardenne ;
- ✓ une étude comparative des appels d'offres Pôle Emploi, ARIFOR et Région.

Sur la base de ces documents et des auditions menées auprès de différents acteurs de la formation professionnelle (Direction de la Formation professionnelle de la Région, OPCA, chambres consulaires, Rectorat, fédérations et organismes de formation, prescripteur de formation,...), le groupe de travail a pu mener à bien sa réflexion.

2. Calendrier de travail

Dates	Objectifs	Procédés
Janvier/février 2011	Composition du Comité de Pilotage	Président du CESER
Février 2011	Cadrage de la saisine : rédaction du projet de cahier des charges	Réunion du Comité de pilotage
3 mars 2011	Validation du cahier des charges	Bureau du CESER
11 mars 2011	Lancement de la composition du Groupe de Travail	Appel à candidature auprès des membres de la 2 ^{ème} section
7 avril 2011	Validation de la composition du Groupe de Travail	Bureau du CESER
Novembre 2011 à février 2012	Formalisation des éléments de diagnostic et des préconisations	Réunions du Groupe de Travail
Avril à novembre 2011	Recueil des éléments de cartographie de l'appareil de formation continue en Champagne-Ardenne, de ses forces et faiblesses	Auditions des acteurs de la formation professionnelle continue
Février 2012	Validation projet d'avis et de rapport	Réunion de la 2 ^{ème} Section
6 avril 2012	Présentation projet d'avis et de rapport	Assemblée plénière du CESER
Avril 2012	Remise de l'avis et du rapport de la saisine et diffusion	Président du Conseil régional

C. Le cadrage de l'étude

1. Définitions

En France, les personnes, tout au long de leur vie, peuvent avoir accès à la formation, soit au titre des formations initiales scolaires ou universitaires pour les élèves et étudiants, soit au titre de la formation professionnelle continue, objet de la saisine. Alors que la formation initiale relève principalement de l'Éducation (certains CFA relèvent des chambres consulaires, du Ministère de l'Agriculture, d'associations, de syndicats professionnels, etc) et s'inscrit dans une logique de filière,

⁴ Cf. Composition du groupe de travail et du comité de pilotage en annexe 2 p.48

la formation professionnelle continue relève, soit de l'entreprise ou de la collectivité pour les salariés et fonctionnaires, soit de la Région ou de Pôle Emploi pour les demandeurs d'emploi ou bien encore d'un choix individuel (particulier ou personne exerçant une activité libérale). Elle s'inscrit par ailleurs dans une logique d'objectifs visant l'acquisition de compétences.

La formation continue se définit donc comme étant l'ensemble des actions de formation ultérieures à la formation initiale, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent⁵.

De fait, les éléments des dispositifs de la formation initiale sont exclus de ce travail. Le CESER s'est attaché à avoir une vision sur la politique globale à développer dans le secteur de la formation continue dans une logique de partenariats, de parcours et d'inscription dans les territoires.

2. Limites de l'étude

L'étude que le CESER a donc engagée sur l'appareil de formation continue doit être appréciée avec toutes les réserves nécessaires au vu de la complexité à appréhender la formation professionnelle continue. Domaine mouvant et multiforme, ses sources sont multiples mais partielles : bilans pédagogiques et financiers, base PACTOLE de la DIRECCTE⁶, OPCA⁷, enquêtes diverses,... Ainsi, les travaux menés par l'ARIFOR s'appuient sur la base de données du CARIF⁸ qui recense près de 750 organismes de formation, avec près de 6000 actions. Cette base représente environ 37 % des sessions de formation en Champagne-Ardenne, une action de formation pouvant correspondre à plusieurs sessions. Elle est principalement axée sur les formations catalogues. Elle ne recense pas les formations intra des entreprises et il n'y a aucune obligation pour les organismes de formation de se faire référencer. Par ailleurs, certains organismes sont référencés nationalement et ne souhaitent pas l'être au niveau régional. Enfin, des limites méthodologiques apparaissent dans la base de l'ARIFOR :

- Des structures dont le périmètre d'intervention et le statut sont différents (grande entreprise, travailleur indépendant, auto-entrepreneur, universités, etc) ont le même poids ;
- L'approche déclarative des organismes de formation, qui saisissent eux-mêmes en ligne leurs données.

Ces précautions prises, les renseignements fournis permettent d'avoir une vision plus claire et plus intelligible de la situation de l'appareil de formation continue en région.

⁵Article L6111-1 du Code du travail

⁶ Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

⁷ Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

⁸ Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation

II. CARTOGRAPHIE DE L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE EN CHAMPAGNE-ARDENNE

En 2009, la Champagne–Ardenne compte 854 organismes de formation⁹ domiciliés sur son territoire, soit 5,87 % des organismes de formation existant en France¹⁰ pour environ 2 % des actifs au niveau national. Il faut préciser que les études ne prennent en considération que 761 organismes dits « actifs », c'est-à-dire qui ont réalisé au moins une action de formation dans l'année. Ainsi, ce sont environ 276 000 personnes qui ont été formées en 2009 par un organisme champardennais. Le secteur emploie 3800 salariés dont 60 % en contrat à durée indéterminée et son chiffre d'affaire s'élève à 126,2M€ soit 7 % de plus qu'en 2008. La formation continue est complexe à appréhender, tant par la diversité des statuts des prestataires et de leurs spécificités que par les différents publics qu'elle touche, sa segmentation territoriale et la multiplicité des canaux de financement.

Cette cartographie a donc pour objectifs d'une part, d'identifier l'ensemble des acteurs publics et privés de l'appareil de formation continue en région, d'autre part d'identifier les causes de sa fragilisation.

A. Les organismes de formation en région

Tout d'abord, il est important de savoir reconnaître un organisme de formation car nombre de structures peuvent être des sous-traitants sans être de véritables organismes de formation. Ainsi, tout prestataire de formation se définit selon 3 critères : il doit avoir un numéro SIREN (identifiant attribué à chaque entité juridique de droit public ou privé), un numéro SIRET (identifiant d'établissement) et un numéro de déclaration d'activité. Cette déclaration, à adresser auprès du préfet compétent, indique la dénomination, l'adresse, l'objet de l'activité et le statut juridique du déclarant et doit être complétée de pièces justificatives.

1. Statut des organismes de formation

Le nombre d'organismes de formation a progressé de 8 % en Champagne-Ardenne entre 2008 et 2009, alors que l'augmentation n'a été que de 4 % en France¹¹. Cette hausse régionale peut s'expliquer par des créations d'entreprises, notamment sous le régime de l'auto-entrepreneuriat. En 2009, près de 100 entreprises ont été créées sous ce régime dans le domaine d'activité de la formation professionnelle.

a) Le secteur privé

Avec 9 organismes de formation sur 10 disposant d'un statut juridique privé, ce secteur est prédominant en Champagne-Ardenne. Il recouvre cependant différentes composantes : les SA (Sociétés Anonymes), les SARL (Sociétés A Responsabilité Limitée), les EURL (Entreprises Unipersonnelles à Responsabilité Limitée), les Indépendants, le secteur associatif et autres.

⁹ Source : DIRECCTE, *Les prestataires de formation en Champagne-Ardenne en 2009*, Informations rapides n°54, Février 2011

¹⁰ Chiffres 2008 de la DARES : 14545 organismes de formation

¹¹ Source : DIRECCTE, *Les prestataires de formation en Champagne-Ardenne en 2009*, Informations rapides n°54, Février 2011

Organismes privés actifs ayant renseigné le bilan pédagogique et financier

Type de structures	Nombre	Pourcentage
SA et SARL	283	40,2 %
EURL	48	6,8 %
Indépendants	151	21,4 %
Secteur associatif	191	27,1 %
Autres	31	4,4 %
TOTAL	704	92,5 %

Le secteur privé doit également être différencié entre le lucratif et le non-lucratif qui relève du monde associatif. Cette différenciation apparaît nettement dans la cartographie réalisée par l'ARIFOR¹² qui présente les implantations d'organismes de formation sur le territoire champardennais par domaine d'activité.

On notera par exemple une forte représentativité des organismes privés lucratifs (43 %) et associatifs (36 %) dans le domaine de la Défense et de la Sécurité, en cohérence avec l'exercice quasi exclusif de ces métiers par des opérateurs privés. En revanche, les formations du secteur de l'Hôtellerie – Restauration – Métiers de bouche sont dispensées pour plus de la moitié par des associations (52 %) et très peu par des structures privées à but lucratif.

Le secteur privé, qu'il soit lucratif ou non, peut intervenir de manière très hétérogène sur des domaines de formation.

CRMA¹³ : « Il est nécessaire de veiller à maintenir en région des organismes de formation privés pour garantir la diversité des réponses de formation tout en soutenant les organismes performants et viables économiquement ».

b) Les secteurs public et parapublic¹⁴

Les secteurs public et parapublic sont plus représentés en Champagne-Ardenne qu'au niveau national, avec une part égale à 7,5 % (37 structures publiques et 20 parapubliques) contre 5 %. Les départements des Ardennes et de la Haute-Marne ont un pourcentage plus élevé d'organismes publics et parapublics (respectivement 11 % et 16 %), car les structures privées délaissent les espaces ruraux préférant s'installer là où existe le marché.

Contrairement au secteur privé où sont différenciés le lucratif et le non-lucratif, le secteur public et le secteur parapublic apparaissent de manière conjointe dans la cartographie de l'ARIFOR. A noter d'ailleurs que la surreprésentation du secteur public/parapublic dans cette cartographie doit être relativisée : les organismes publics semblent plus disposés à se faire référencer dans la base de données de l'ARIFOR que les organismes privés.

Enfin, il ne faut pas oublier le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), à la fois organisme collecteur et organisme d'ingénierie de la formation, compétent pour les agents des collectivités territoriales dont le volume annuel de formation représente 2400 jours groupes soit 30 000 journées formation stagiaires (à rapprocher des 39 000 [30 000 ETP¹⁵] agents

¹² Annexe p.51

¹³ Chambre Régional de Métiers et d'Artisanat

¹⁴ Selon la DIRECCTE, le secteur parapublic recouvre les chambres consulaires et l'AFPA. Le GRETA relève du secteur public.

¹⁵ Équivalent Temps Plein

territoriaux champardennais). Maître d'ouvrage, 75 % de ses formations sont assurés par des intervenants vacataires, les 25 % restants sont dispensés par des organismes de formation, choisis à partir de la plate-forme des marchés nationale du CNFPT.

2. Répartition territoriale et secteurs d'activité

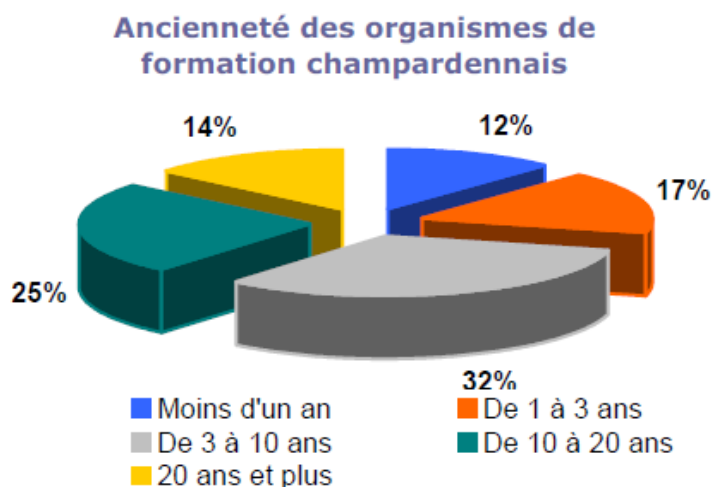
a) Une répartition inégale

La région Champagne-Ardenne se caractérise par une disparité visible entre ses quatre départements. Plus de la moitié des organismes de formation est localisée dans le département de la Marne, et près d'un quart dans l'Aube.

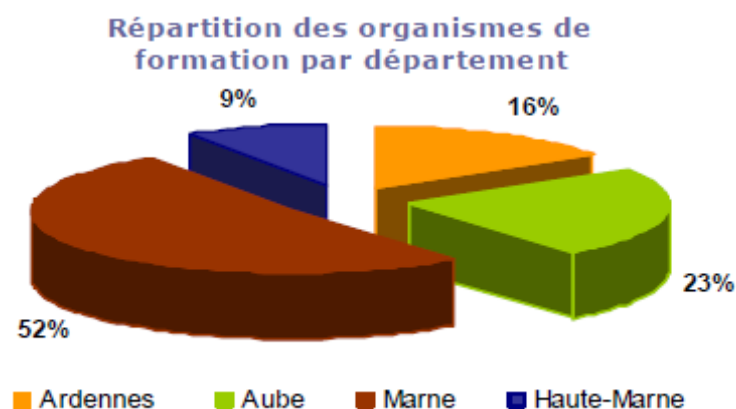
Elle se distingue également par la ruralité de son territoire, ce qui peut expliquer qu'en dehors des grandes villes, l'offre de formation privée reste marginale. En effet, dans la Marne, Reims, agglomération la plus importante dans le bassin d'emploi régional lui aussi le plus important, concentre la majorité des organismes de formation tout comme l'agglomération troyenne dans l'Aube.

AREF BTP : « La réponse est inégale sur le territoire régional puisque les organismes de formation se concentrent dans la Marne (Reims et Châlons) et dans l'Aube (Troyes) et sont beaucoup moins implantés dans les Ardennes et la Haute-Marne ».

Les Ardennes et l'Aube se différencient par ailleurs avec une part significative de jeunes organismes de formation : 31 % des organismes de formation ardennais et 38 % des prestataires aubois ont moins de 3 ans d'ancienneté.

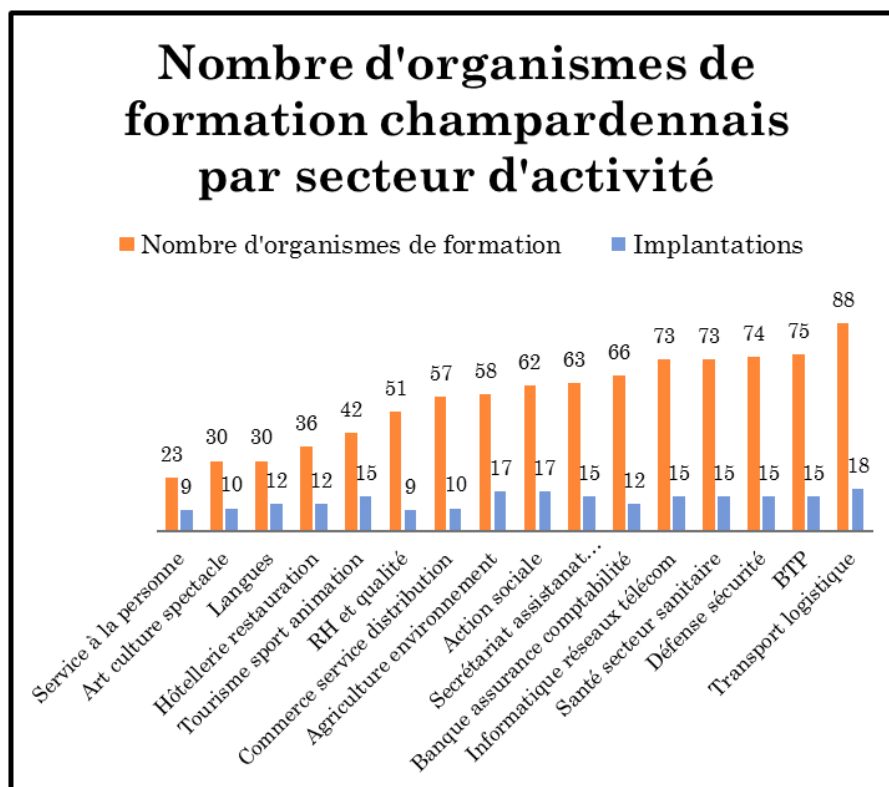


Source DIRECCTE



Une surreprésentation des organismes de formation ayant moins de 3 ans d'existence peut témoigner d'une fragilité de l'appareil de formation continue. La représentation des organismes de formation sur la région semble également correspondre au poids économique des différents territoires.

AFPI Marne : « Le département le moins bien couvert reste la Haute-Marne, notamment parce que beaucoup d'entreprises haut-marnaises font appel à des organismes de formation sur Dijon. »



Source ARIFOR

Concernant le nombre d'organismes de formation par secteur d'activité, on peut noter un maillage du territoire globalement assuré (moyenne de 13,5 implantations par domaine et 3,8 implantations par département) avec un écart maximum limité selon les domaines, de 9 implantations pour les services à la personne à 18 implantations pour le transport et la logistique.

Quelques disparités existent néanmoins¹⁶ :

- Un maillage territorial significativement plus dense dans la Marne (5 implantations en moyenne par domaine). Pour 38 % des domaines, la Marne présente 6 implantations ou plus ;
- Une concentration de l'offre de formation dans l'Aube avec une moyenne de 2,4 implantations par domaine. Pour 31 % des domaines, l'offre de formation de l'Aube est concentrée sur la seule métropole troyenne.

Si dans certains domaines de formation, il y a peu de concurrence entre les organismes (ex : en maçonnerie et peinture) de fortes concurrences se rencontrent dans d'autres domaines (ex : communication et management). Le niveau de qualification semble être un critère déterminant dans cette concurrence car il apporte une valeur ajoutée proportionnelle.

¹⁶ Cartographie ARIFOR p.51

AEFTI : « *La mise en concurrence n'est pas source de stabilisation pour les organismes de formation qui ont, par ailleurs, besoin de reconnaissance. Ils sont devenus des gestionnaires et ne se concentrent plus sur les publics.* »

GRETA : « *La concurrence est de plus en plus forte et sort du territoire régional (ex : formations de formateurs).* »

b) La présence sur le territoire par le biais d'antenne ou de réseau

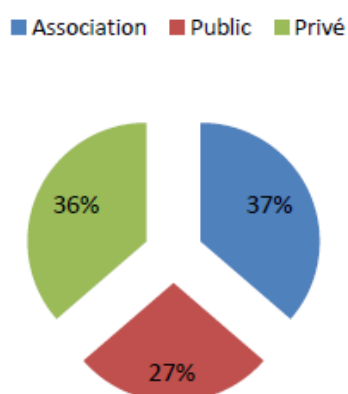
Selon l'enquête menée par l'ARIFOR, l'essentiel des organismes de formation régionaux ayant répondu dispose d'un centre unique de formation. Seuls 35 % des répondants disposent d'antennes sur plusieurs territoires. Ce constat doit être nuancé car certains opérateurs se déplacent à la demande pour réaliser les formations en entreprise ou sur site.

AFPI Marne : « *Les actions intra entreprises représentent plus de la moitié des actions* ».

En volume, le statut de l'organisme n'est pas déterminant dans le fait de disposer d'antenne. Toutefois, au regard de la structure de l'échantillon global de l'enquête, les associations et les structures publiques, ayant une ou plusieurs antenne(s), sont surreprésentées. Les structures privées voient leurs implantations locales plus resserrées alors qu'elles représentent plus de la moitié des répondants : les centres uniques sont présents sur 21 villes/agglomérations et les structures avec antennes sur 25 villes/agglomérations.

De ce point de vue, la couverture territoriale apparaît mieux assurée par les structures publiques (12 villes régionales couvertes par les centres et 26 avec leurs antennes) ou associatives (19 villes couvertes par les centres et 36 avec les antennes). En témoigne l'AFPA, association nationale créée en 1949, son maillage territorial se déclinant en Champagne-Ardenne à travers sa direction régionale située à Reims et ses 6 campus (Charleville-Mézières, Reims, Rethel, Romilly-sur-Seine, Saint-Dizier et Troyes).

Répartition par statut des structures disposant d'antennes en Champagne-Ardenne



Source ARIFOR

SEPAD¹⁷ : « Tous les territoires sont potentiellement concernés. L'URCA est implantée sur plusieurs sites en région même si les formations sont centrées sur certains d'entre eux (Reims, Troyes, Charleville et Châlons-en-Champagne).

Par ailleurs, les réseaux participent également à l'aménagement du territoire car ils permettent un bon maillage territorial.

Le réseau des GRETA compte cinq groupements d'établissements en Champagne-Ardenne (deux dans la Marne, un dans les autres départements) mais est ensuite présent sur 22 sites de formation en Champagne-Ardenne et peut répondre à des commandes sur des territoires très isolés. La grande particularité de ce réseau est sa proximité. Pour les territoires les plus reculés, la proximité doit toutefois être économiquement viable a minima le temps d'une formation.

CCIR : « Par leur capacité de maillage du territoire régional, l'AFPA, les GRETA, l'AFPI sont de vrais atouts, qu'il est important de soutenir même si leur poids peut freiner le développement ou l'implantation d'autres organismes privés. »

Le réseau UROF (Union Régionale des Organismes de Formation), quant à lui, permet aux organismes de formation de ne pas être isolés : le réseau constitue une force de proposition, de réflexion, une capacité d'innovation et des possibilités d'entraide (il existe une charte nationale des UROF).

Le réseau est une des clés qui permet de répondre le plus efficacement possible aux demandes variées et donc, d'être performant et compétitif.

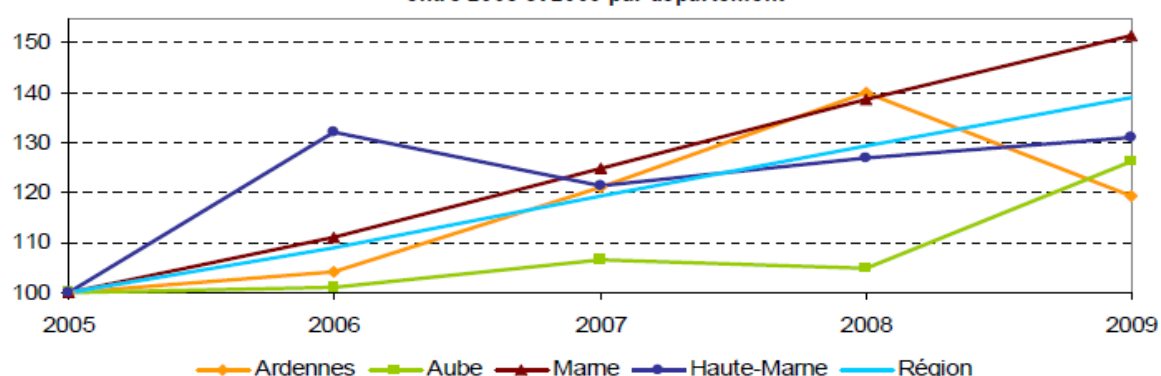
B. Les bénéficiaires de la formation en région

1. Typologie des stagiaires

a) Effectifs

En 2009, près de 276 000 personnes, résidant ou non en Champagne-Ardenne, ont bénéficié de formations dispensées par des organismes de formation champardennais, contre environ 256 000 un an plus tôt, soit une hausse annuelle de 8 % (équivalant à la hausse enregistrée entre 2007 et 2008). Plus de la moitié de ces personnes (près de 60 %) a été formée par un organisme marnais.

Evolution des effectifs de stagiaires formés par des prestataires champardennais entre 2005 et 2009 par département



Source DIRECCTE

¹⁷ Le SEPAD est un service commun de l'Université qui coordonne, impulse et administre les actions de formation qui sont réalisées dans la quinzaine de structures que compte l'URCA

Le nombre de bénéficiaires de formations mises en œuvre par un organisme de Champagne-Ardenne n'a cessé de croître à l'échelle régionale entre 2005 et 2009. Entre 2008 et 2009, la progression reflète un accueil croissant de stagiaires demandeurs d'emploi.

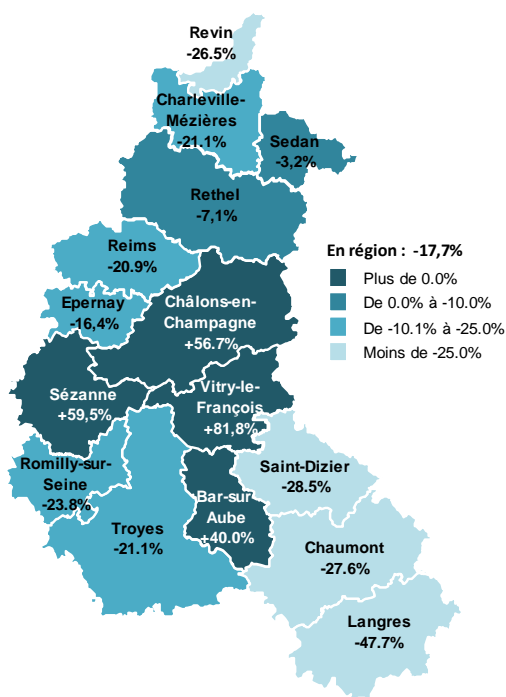
Ventilation départementale des organismes de formation, des stagiaires et des heures de formation en 2009 en Champagne-Ardenne

	Organismes de formation		Stagiaires		Heures de formation	
	Nombre	Evolution annuelle (en %)	Nombre	Evolution annuelle (en %)	Nombre	Evolution annuelle (en %)
Ardennes	121	+12%	32 320	-15%	1 848 503	-3%
Aube	177	+10%	65 531	+20%	3 261 469	+73%
Marne	396	+5%	160 896	+9%	7 236 831	+14%
Haute-Marne	67	+10%	17 207	+3%	1 104 266	+15%
Région	761	+8%	275 954	+8%	13 451 069	+21%

Source : Bilans pédagogiques et financiers - Traitement : DIRECCTE Champagne-Ardenne

Selon la DIRECCTE, les prestataires de formation ardennais subissent une baisse du nombre de stagiaires accueillis sur cette période, tenant à une diminution des demandeurs d'emploi reçus, alors que le nombre de stagiaires salariés pris en charge augmente. Cette tendance s'explique peut-être par la signature d'une charte entre les partenaires sociaux, l'État et la Région Champagne-Ardenne, le 9 septembre 2009. Elle avait comme objectif la mise en place de solutions alternatives aux difficultés des entreprises et des salariés, par le recours à la formation professionnelle plutôt qu'au chômage partiel. En effet, la durée moyenne de formation pour les salariés (41 heures) apparaît relativement élevée comparée aux années précédentes et s'explique probablement par le contexte économique de l'année 2009. Pour mémoire, le bilan de l'année 2008 mentionnait 30 heures.

Evolution annuelle des demandeurs d'emploi entrants en formation conventionnée à fin août 2010/2011

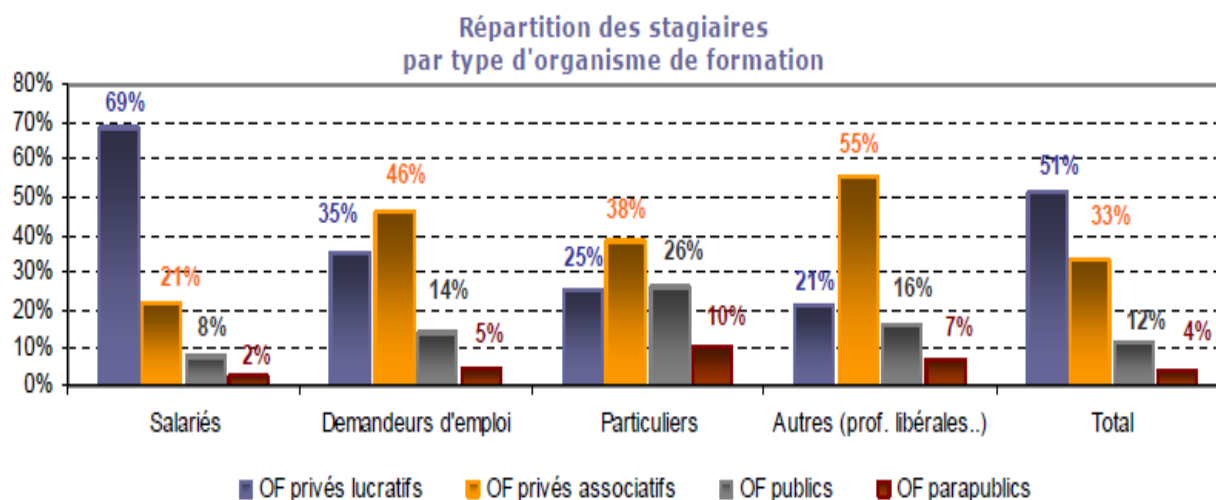


Depuis janvier 2011, 2 626 demandeurs d'emploi sont entrés en formation en Champagne-Ardenne contre 3 192 en 2010, soit une baisse sur un an de 17,7 %. Seuls quatre bassins d'emploi (Châlons-en-Champagne, Sézanne, Bar-sur-Aube et Vitry-le-François) ont connu une augmentation du nombre d'entrées en formation.

Source Pôle Emploi

b) Profil des stagiaires et typologie des organismes formateurs

Plus de la moitié des stagiaires formés par des prestataires champardennais est salariée et 1/5^{ème} est demandeur d'emploi ; le reste des bénéficiaires de formation correspond à des particuliers ou des personnes exerçant une activité libérale.



Source DIRECCTE

Sur l'ensemble des stagiaires accueillis par des prestataires de formation champardennais, la moitié est accueillie par des organismes privés lucratifs et un tiers par des associations. La répartition des stagiaires par type d'organisme varie selon les publics : les salariés sont majoritairement accueillis au sein d'organismes privés lucratifs, tandis que les demandeurs d'emploi suivent des formations dispensées principalement par des organismes privés associatifs.

SEPAD : « Nos publics : les demandeurs d'emploi, les salariés, les personnes en reprise d'études et le public en alternance sous contrat de professionnalisation. L'accueil des demandeurs d'emploi dans le cadre du PRF représente la moitié du chiffre d'affaires. L'URCA, eu égard à la taille de la région, a le plus gros programme d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi. »

Pixem Institut : « Nous recevons des professionnels dans le cadre du plan de formation ou de la formation de professionnalisation, des jeunes en contrat de professionnalisation, des personnes en reconversion (CIF), des demandeurs d'emploi en CRP ou bénéficiant du dispositif ENVOL, des travailleurs handicapés envoyés par l'Agefiph. L'organisme reçoit, en moyenne, 60 à 65 stagiaires par an pour 34 000 heures de formation ».

Concernant le public des demandeurs d'emploi, plus de 68 %, catégories A, B et C¹⁸, ont un faible niveau de formation (niveau V et infra V) ; 23,7 % d'entre eux entrés en formation depuis janvier 2011 ont moins de 26 ans et 20 % sont inscrits sur les listes de Pôle Emploi depuis plus d'un an¹⁹.

AFPA : « Les formations de demandeurs d'emploi représentent 70 % de l'activité contre 30 % pour le marché privé ».

¹⁸ Catégories A, B et C : tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi

¹⁹ Source Pôle Emploi

2. Services annexes proposés aux bénéficiaires²⁰

Certaines formations nécessitent une mobilité minimale car ne pouvant pas toujours être organisées aux portes de l'entreprise ou du domicile. En cas de déplacement, la question de l'hébergement hors du domicile peut également constituer un frein à l'entrée dans la formation ; pour l'entreprise, s'ajoute le coût lié à l'hébergement (ex : indemnités de déplacement). Ainsi, certains organismes ont décidé de proposer des services annexes : hébergement, restauration, aides au transport et à la mobilité.

a) Hébergement et restauration

Selon l'enquête ARIFOR, le service de l'hébergement est proposé par 15 % des organismes de formation, mais proportionnellement moins dans la Marne que dans les départements ruraux comme la Haute-Marne (21 % de l'offre d'hébergement recensée). La répartition inégale de la population sur le territoire régional contribue à expliquer tant la sous-représentation marnaise que la surreprésentation haut-marnaise au regard de l'offre d'hébergement en formation. L'essentiel des structures proposant ce type de service est soit associatif (50 %) soit public ou parapublic (44 %).

La restauration est un service proposé (directement ou indirectement) par 31 % des organismes de formation, pour la majorité publics (49 %) ou associatifs (35 %). Dans ce domaine, la répartition territoriale est comparable à la structure de l'échantillon avec toutefois une surreprésentation marquée du territoire haut-marnais (+57 %). En effet, les organismes de formation y assurent plus volontiers une offre de service complémentaire de restauration, notamment pour tenir compte de la dimension rurale de ce territoire qui implique une mobilité nécessaire pour accéder à la formation.

AFFPA : « *Un de nos points forts : des services associés (hébergement, restauration) ».*

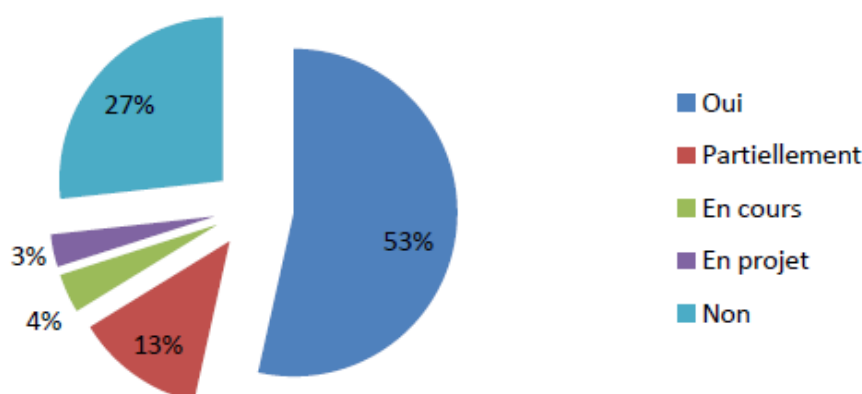
b) Transport et accessibilité

L'accès par les transports en commun à l'organisme de formation est assuré dans 88 % des cas. Sur les 12 % restants, cela ne pose généralement pas de réel problème puisqu'il s'agit de structures privées assurant l'essentiel de leurs activités en se déplaçant chez les clients. Les structures pour lesquelles la problématique transport est réelle (structures agricoles notamment) assurent fréquemment une prestation d'hébergement pour limiter l'impact de ce problème de mobilité.

Concernant l'adaptation des structures aux différents types de publics, les 2/3 des structures disposent, en totalité ou partiellement, d'un accès aux personnes en situation de mobilité réduite (handicap). 26 % des répondants ne disposent pas de ces aménagements. Il s'agit pour l'essentiel de structures privées (83 %) de petite taille (SARL, indépendant ou auto-entrepreneur) pour lesquelles cela ne constitue pas un frein dans la mesure où l'essentiel ou la totalité de leur activité se réalise chez le client (entreprise).

²⁰ Source : ARIFOR, *Enquête sur le fonctionnement des organismes de formation en Champagne-Ardenne*

EXISTENCE D'UN ACCÈS HANDICAPÉ



Source : ARIFOR

C. L'offre de formation en région

La cartographie de l'ARIFOR, annexée au rapport, apporte de nombreuses informations au sujet de l'offre de formation en Champagne-Ardenne. Il ne s'agit donc pas dans cette partie de les reprendre mais de fournir des renseignements complémentaires.

1. Les formations dispensées en région

a) Les domaines sollicités

La majorité des heures dispensées en 2009 portait sur les spécialités suivantes :

Spécialité de formation	
Spécialité "Services aux personnes" dont :	40%
Enseignement, formation	41%
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	25%
Santé	22%
Spécialité "Echanges et gestion" dont :	17%
Commerce, vente	26%
Transport, manutention, magasinage	25%
Comptabilité, gestion	22%
Banque	20%
Spécialité "Développement des capacités individuelles" dont :	12%
Développement des capacités d'orientation, d'insertion ou de réinsertion sociales et professionnelles	67%
Développement des capacités mentales et apprentissages de base	21%
Autres spécialités	31%

Source : Bilans pédagogiques et financiers -
Traitement : DIRECCTE Champagne-Ardenne

- "Services aux personnes" pour 40 % des heures dispensées, et plus particulièrement des formations sur le champ de l'enseignement et du sanitaire et social ;

- "Echanges et gestion" pour 17 % des heures, et notamment sur le champ du commerce, des transports/manutention ou magasinage.

En moyenne, les formations réalisées en 2009 durent 49 heures contre 43 heures en 2008. Les demandeurs d'emploi suivent, en moyenne, des formations deux fois plus longues que les salariés (82 heures pour les demandeurs d'emploi contre 41 heures pour les salariés).

Par ailleurs, la durée globale des formations varie également en fonction des spécialités : plus longue sur le champ des services aux personnes (190 heures), plus courte sur les domaines des échanges et de la gestion (42 heures en moyenne).

Pôle Emploi souligne que deux secteurs sont fortement concernés : les transports qui représentent plus de 40 % des formations organisées et le commerce, notamment sur des formations d'adaptation à l'emploi.

Les nouvelles technologies attirent également : les formations touchant aux économies d'énergie et au développement durable sont de plus en plus sollicitées par les demandeurs d'emploi.

En revanche, certains métiers, pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement ou qui correspondent, sur une période donnée, à un important besoin de main-d'œuvre ne trouvent pas preneur. Ce sont des métiers souvent victimes de préjugés ou mal connus. Le CFPPA de Saint-Pouange rencontre d'ailleurs des problèmes de « remplissage » des formations avec des publics champardennais qui représentent seulement 50 % des effectifs.

AFPI Marne : « *Nos points faibles : le peu de visibilité des métiers de l'industrie [et donc] le peu de public prêt à se former aux métiers de l'industrie* ».

CPO Fc : « *[Nous avons des] difficultés pour trouver un public prêt à s'investir dans les métiers du bâtiment et des travaux publics à cause d'une mauvaise image* ».

AFPA : « *Nous avons des difficultés à mobiliser les demandeurs d'emploi sur les filières techniques et les métiers en tension* ».

« *[Il y a aussi le] problème des licenciements médiatisés dans l'industrie qui n'encouragent pas les gens à se former dans ce domaine malgré des actions menées avec l'AFPI pour faire découvrir ces métiers et faire signer des contrats avec les entreprises* ».

b) L'adaptation de l'offre à la demande

Les OPCA²¹ s'accordent à constater que les organismes de formation ont des difficultés à adapter leur offre de formation aux demandes des salariés comme des entreprises :

- les durées de formation sont standard alors qu'elles devraient être adaptées à l'entreprise et aux compétences déjà acquises par les salariés ;
- les organismes ont pris l'habitude de présenter un catalogue de formations dans lequel, le salarié et l'entreprise doivent s'intégrer (ex : en matière de CIF²², les

²¹ Organismes Paritaires Collecteurs Agréés

²² Congé Individuel de Formation

organismes de formation essaient parfois de repositionner les salariés sur les formations pour lesquelles ils ont le plus de demandes) ;

- les organismes n'ont pas de démarche marketing : ils sont en attente des demandes des entreprises donc ils sont forcément confrontés à des difficultés de « remplissage » des sessions.

De manière plus globale, les OPCA soulignent que les organismes de formation n'ont généralement aucune propension à se remettre en cause et ont donc une capacité d'initiative limitée par rapport à l'évolution de l'appareil de formation continue, rendue pourtant inéluctable par le contexte économique actuel.

Cette affirmation doit être relativisée, l'offre de formation étant bien différente d'un organisme de formation à l'autre tant sur le plan des domaines que des niveaux de formation.

CRA : « *Les organismes de formation proposent une offre diversifiée et des réponses efficaces pour les formations de niveau IV. Par contre, peu de formations de niveau supérieur sont organisées, essentiellement parce que les demandes, notamment pour le salariat agricole, portent surtout sur les niveaux IV et V.* »

CPO Fc : « *Les formations pour les entreprises sont majoritairement conçues sur mesure.* »

Il faut également noter que certains organismes de formation estiment ne pas pouvoir anticiper à cause d'une mauvaise connaissance de l'évolution des métiers et donc des besoins de formations pour l'avenir.

AFPI Marne : « *[Il faudrait pouvoir] anticiper les évolutions du marché du travail et les besoins de formation ; mener un travail avec les différents acteurs concernés par le développement des compétences pour passer d'une logique de réponse aux besoins exprimés à une logique d'anticipation.* »

L'AFPA propose une offre très large, diversifiée, et globale (entrée en formation jusqu'à la certification) mais regrette de ne pas avoir les moyens de développer des ateliers supplémentaires pour couvrir toutes les formations.

Après la disparition de certaines spécialités, notamment dans les métiers d'art, le maintien des savoir-faire et des services constitue un vrai défi pour la région. Cet abandon s'explique soit par le peu de débouchés soit par le manque de mobilisation des publics.

Par exemple, il semblerait que l'ébénisterie ait vu une importante chute de ses effectifs depuis le mandatement. L'AFPA essaie malgré tout de suivre l'évolution des métiers et ouvre de nouvelles formations (bardage bois, habillage végétalisé), en complémentarité avec les formations dispensées dans les lycées. Cela permet de garder une qualité bois et une filière bois en Haute-Marne. L'AFPA essaie d'avoir un regard sur les autres organismes de formation pour développer les formations adéquates et non redondantes. Ainsi, elle ne développe pas de formations en hôtellerie-restauration car il existe déjà un grand pôle à Dijon et une bonne offre du GRETA et des CFA.

La spécialisation, sur un niveau de formation ou sur un type de public (salariés, demandeurs d'emploi), ne semble pas toujours pertinente ni en termes économiques ni en termes de métier.

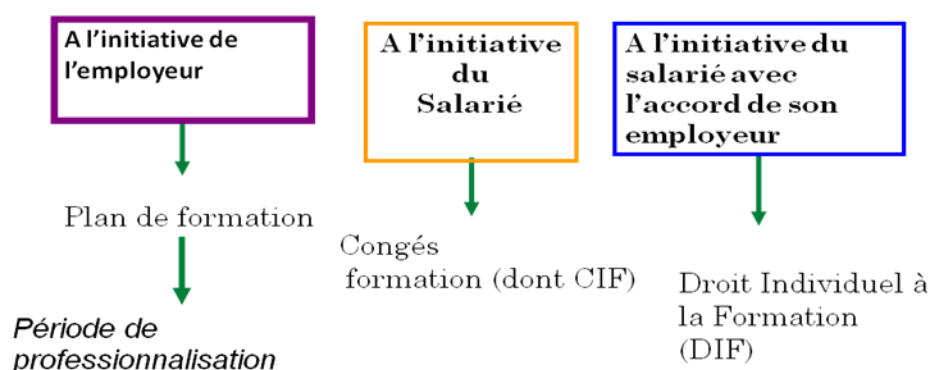
2. Les modalités organisationnelles et financières des formations

Ne seront décrites que les formations des deux principaux publics à la formation professionnelle continue que sont les salariés et les demandeurs d'emploi.

a) La formation des salariés

Les formations reçues par les salariés s'intègrent dans le cadre d'un plan de formation de leur entreprise, d'un congé individuel de formation, ou du droit individuel à la formation.

*Contrat
de professionnalisation*



Source ARIFOR

Au FONGECIF, OPCA qui gère pour le secteur privé et concurrentiel, les fonds de la formation au titre de la formation individuelle (salariés en CDI ou CIF-CDD), la demande est exclusivement à l'initiative du salarié. Il exerce ainsi son droit à la formation dans un but de qualification, de perfectionnement, de reconversion ou d'ouverture à la vie sociale ; dans 75 à 80 % des cas, il s'agit pour le salarié de changer de métier. De plus, comme la demande de formation est à l'initiative du salarié, celui-ci est généralement prêt à se déplacer en dehors de la région (seuls 2 % des CIF sont abandonnés pour non-réponse en Champagne-Ardenne). Néanmoins, certaines entreprises ont du mal à libérer leurs salariés pour suivre des formations.

Premiers financeurs de la formation professionnelle continue, les entreprises ont une obligation légale²³ de verser une contribution à l'OPCA dont elles dépendent :

- assise sur la masse salariale annuelle brute soumise à cotisations de sécurité sociale : en 2010, la masse salariale champardennaise représente 7,639 milliards €²⁴.
- dont le taux varie selon l'effectif de l'entreprise : 0,55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, 1,05 % pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés et 1,6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus. Un dispositif est en outre prévu pour atténuer les effets de seuil : la loi du 4 août 2008 (dite « loi LME », Loi de Modernisation de l'Économie) et la loi du 28 décembre 2011 aménagent temporairement le mécanisme de « lissage » des contributions, applicable aux entreprises dont l'effectif atteint ou dépasse le seuil de 20 salariés. Le but de cette mesure est de neutraliser l'impact financier du franchissement de ce seuil.

²³ Loi du 16 juillet 1971

²⁴ Chiffre 2011 de l'URSSAF

La collecte de la contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle repose donc sur des OPCA, à qui revient la double mission de collecter ces fonds et de procéder au règlement des actions de formation engagées par les entreprises.

Ces contributions ont toutes une affectation précise, définie par le Code du travail²⁵. Les contributions relatives au CIF et à la professionnalisation doivent être obligatoirement versées à un OPCA. Pour les sommes dues au titre du plan de formation, le montant à verser à l'OPCA est déterminé par les accords de branche. Le solde peut être versé soit à l'OPCA de la branche concernée, soit à un autre OPCA, notamment interprofessionnel, soit au Trésor public, ou être dépensé directement. Les entreprises de moins de 10 salariés doivent verser l'intégralité de leur contribution au titre du plan de formation à un OPCA.

La partie dite « libre » de la collecte correspond au montant non versé à l'OPCA de branche ainsi qu'aux sommes que l'entreprise peut consacrer à la formation professionnelle au-delà du plafond légal.

À noter que les entreprises sont tenues d'organiser des formations rendues obligatoires par la législation lorsque celles-ci concernent directement la sécurité du salarié sur son poste de travail (habilitations électriques, formations de secouristes, FIMO²⁶, etc). Ces formations représentent, pour certaines d'entre elles, une part importante des frais de formation, puisqu'elle qu'elles sont « hors champ de la formation professionnelle continue », c'est-à-dire non imputables²⁷.

b) La formation des demandeurs d'emploi

La formation des demandeurs d'emploi relève principalement de la Région et de Pôle Emploi bien que d'autres dispositifs existent et qu'ils soient financés par d'autres organismes.

En Champagne-Ardenne, une convention a été signée entre Pôle Emploi et la Région, le 25 octobre 2010, afin de délimiter les périmètres d'intervention respectifs en matière d'achats de formation pour les demandeurs d'emploi :

- Pôle Emploi achète les formations d'adaptation aux métiers et les formations qualifiantes de courte durée (450h maximum) ;
- La Région achète les formations préparatoires au projet professionnel et les formations diplômantes de longue durée.

Pôle Emploi intervient donc en complémentarité et en subsidiarité avec le Conseil régional, pour les formations d'adaptation et de certification des demandeurs d'emploi aux fins d'accélérer leur retour à l'emploi.

Il intervient auprès de tout demandeur d'emploi (jeune, sénior, chômeur indemnisé ou non), avec extension aux bénéficiaires des dispositifs CRP²⁸ et CTP²⁹, aujourd'hui remplacés par le CSP³⁰.

²⁵ Article R6331-1 et suivants

²⁶ La formation initiale minimale obligatoire (FIMO) est une formation obligatoire permettant d'obtenir la qualification pour exercer le métier de conducteur de marchandises ou de voyageurs, reconnue par le Ministère des Transports ainsi que par les branches professionnelles de ce secteur

²⁷ Article L. 4141-4 du Code du travail : « Le financement des actions de formation à la sécurité est à la charge de l'employeur. Il ne peut imputer ce financement sur la participation prévue à l'article L. 6331-1 que pour les actions de formation mentionnées à l'article L. 6313-1. »

²⁸ Convention de Reclassement personnalisé

²⁹ Contrat de Transition Professionnelle

³⁰ Contrat de Sécurisation Professionnelle

La formation sur les savoirs de base (alphabétisation, lutte contre l'illettrisme) relève de l'État. Pôle Emploi peut organiser des formations de remise à niveau mais intervient essentiellement sur des formations de niveau V voire IV, rarement au-delà. Le demandeur d'emploi est conduit à une certification reconnue par la branche professionnelle ou à une certification de niveau V.

Des formations plus conséquentes sont organisées dans le cadre d'une réorientation professionnelle.

Pôle Emploi a d'ailleurs diffusé une information générale auprès de tous les organismes de formation titulaires de l'accord cadre pour leur expliquer la complémentarité existant désormais avec le Conseil régional (en remplacement du cofinancement qui existait précédemment).

En 2009, plus de 5,5 millions d'euros étaient consacrés à la formation des demandeurs d'emploi par Pôle Emploi.

Considérant que la formation professionnelle n'est pas une marchandise mais relève du champ des services sociaux, la Région a institué un SIEG, Service d'Intérêt Economique Général de formation professionnelle. En Champagne-Ardenne, cette structuration de l'offre de formation n'a pas pris le nom de service public régional de formation professionnelle, au regard de l'interprétation faite par le gouvernement français de la réglementation européenne en matière de services publics. L'intitulé est donc Réseau Public Régional de Formation Professionnelle (RPRFP). Ce SIEG ne concerne ni l'apprentissage, ni les formations du sanitaire et du social. En parallèle du SIEG, il existe des modalités spécifiques, pour les conventions individuelles, les formations ouvertes et à distance, les questions liées à la VAE.

Le budget de la Région Champagne-Ardenne en matière d'achat de formation pour les demandeurs d'emploi s'élèvera pour l'année 2012-2013 à 31,60M€ (en crédits de paiement), sans compter la rémunération des demandeurs d'emploi (15,30M€) et autres indemnités diverses comme le transport ou l'hébergement.

À RETENIR

IDENTIFICATION DES ACTEURS PUBLICS ET PRIVÉS DE L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE

- 761 organismes de formation « actifs »;
- 9 organismes de formation sur 10 ont un statut juridique privé ;
- Le secteur public et parapublic est celui qui a les plus importantes structures dans notre région ;
- La cartographie de l'ARIFOR en annexe p.51 permet une visualisation par secteur.

IDENTIFICATION DES CAUSES DE LA FRAGILISATION DE L'APPAREIL DE FORMATION CONTINUE

- Une répartition territoriale inégale;
- L'offre de formation privée est faible en zone rurale et assez forte dans les villes ;
- 29 % des organismes de formation ont moins de 3 ans ;
- Des services de restauration et d'hébergement peu développés ;
- Des formations sont victimes d'une mauvaise image de certains métiers ;
- Manque de prise d'initiative de la part de certains organismes de formation pour s'adapter à la demande ;
- Mauvaise connaissance des besoins et de l'évolution des métiers, donc des formations pour l'avenir ;
- Faiblesse de la concertation entre organismes de formation.

III. L'APPEL D'OFFRES PUBLIC DE FORMATION CONTINUE EN CHAMPAGNE-ARDENNE

L'achat public d'actions de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi se répartit principalement entre la Région Champagne-Ardenne et Pôle Emploi.

Bien que soumis à des dispositions différentes, *Code des marchés publics* pour la Région et *Ordonnance du 6 juin 2005* pour Pôle Emploi, ces deux principaux acheteurs publics de formation professionnelle interviennent sur le même segment d'activité, la formation des demandeurs d'emploi, et pratiquent une politique de prix similaires. La comparaison entre leurs appels d'offres paraît donc légitime. Ces appels d'offres publics doivent ainsi suivre un processus d'élaboration défini : tout d'abord une étape d'évaluation et de diagnostic du besoin, qui donne lieu à la production d'une ingénierie de formation mobilisée dans la rédaction de l'appel d'offres, puis viennent la pratique et la mise en œuvre.

Ce processus implique des organismes de formation qui se mobilisent, ou non, sur les appels d'offres, en fonction de leur stratégie d'entreprise, de leur organisation et de leurs compétences.

L'analyse de la procédure de ces appels d'offres doit permettre d'identifier une ou plusieurs des causes du faible taux de réponses aux appels d'offres de la Région et de mieux connaître l'intérêt de ce marché vis-à-vis des organismes de formation en Champagne-Ardenne.

A. Organisation interne des organismes de formation³¹

1. Les formateurs

a) La politique de recrutement

Au-delà des voies traditionnelles d'embauche (candidatures spontanées), les organismes de formation portent une grande attention aux recommandations permettant de limiter le risque d'un mauvais recrutement. Ils n'hésitent d'ailleurs pas à faire appel à d'anciens stagiaires.

En revanche, dans certains domaines comme la santé publique, le secteur agricole ou le secteur universitaire, les formateurs doivent passer un concours et/ou posséder un statut obligatoire.

Une autre pratique de recrutement consiste, sur des formations métiers, à embaucher des tuteurs en entreprise. Ce mode de fonctionnement permet aux organismes de disposer, sur des volumes horaires restreints, de salariés en phase avec la réalité du terrain puisqu'ils exercent encore une activité professionnelle, disposant d'une sensibilité pédagogique (traduite par l'exercice d'une fonction tutorale) et d'une expérience significative. Pour les tuteurs en entreprise, ce fonctionnement leur garantit un complément de revenu, exercé en tant qu'auto-entrepreneur ou vacataire, et répond bien souvent à leur désir de transmettre leurs compétences. Cette expérience peut aussi conduire à une transition professionnelle de ces derniers vers les métiers de la formation.

CFPPA de Saint-Pouange : « *Notre équipe se compose de 35 intervenants dont 4 ETP, tous salariés* ». « *Nous travaillons avec un réseau de professionnels qui accueillent et qui mettent à disposition des supports pédagogiques dans le domaine de la viticulture* ».

³¹ ARIFOR, *Enquête sur le fonctionnement des organismes de formation en Champagne-Ardenne*

Ainsi, le nombre moyen d'intervenants au sein des organismes de formation répondants est de 4,7 (salariés et employeurs) mais ce chiffre est bien sûr très variable d'une structure à l'autre. Par ailleurs, il est possible que les organismes associent des vacataires occasionnels et des consultants qu'ils mobilisent ponctuellement.

AFPI Marne : « Nous avons un personnel mixte : des salariés en CDI (20 ETP) et une soixantaine de consultants, sollicités en fonction des besoins ».

AEFTI Ardennes : « Notre personnel est composé de 16 salariés en CDI temps plein (enseignants, universitaires, anciens cadres d'entreprise, ...) ».

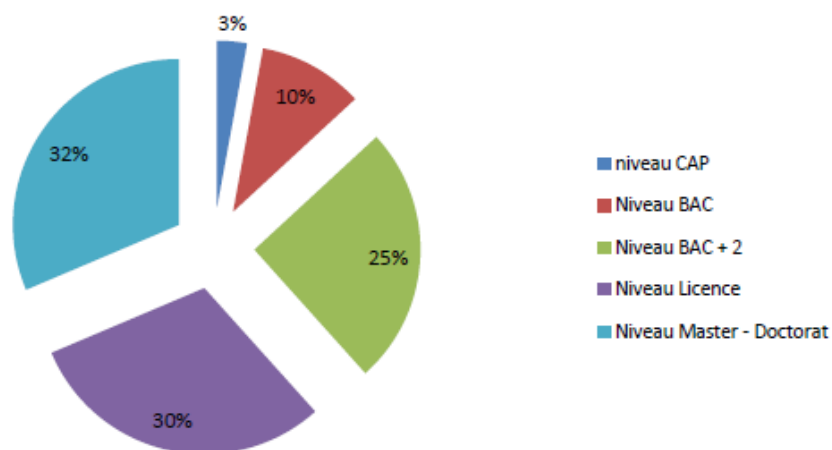
Les formateurs recrutés ont, dans la plupart des cas, un diplôme lié aux compétences «métier», et plus rarement un diplôme lié à la pédagogie : un ancien maçon deviendra formateur en maçonnerie. Les organismes de formation en Champagne-Ardenne valorisent davantage le contenu de formation que la compétence pédagogique assurant la transmission de ce savoir.

CPO Fc Châlons : « Tous les formateurs sont des professionnels du BTP ».

b) Formation des formateurs

L'essentiel des organismes de formation ayant répondu à l'enquête déclare disposer de formateurs ayant un niveau de formation entre le bac+2 et le master. En termes de répartition, les formateurs de niveau I sont les plus nombreux (32 %) devant ceux disposant d'une licence, les formateurs de niveaux IV et V apparaissant marginaux en volumétrie (3 %).

Répartition des formateurs par niveau de formation



Source ARIFOR

GRETA : « La qualification des intervenants est un élément central puisque les intervenants ont une certification (bac + 3 a minima) et une expérience professionnelle » ; « L'équipe pédagogique est composée de formateurs, tous professionnels dans leur métier ».

Néanmoins, les organismes de formation disposant de formateurs de niveau IV ou V ont indiqué qu'il s'agissait, soit de salariés ayant une grande ancienneté dans la structure, soit de

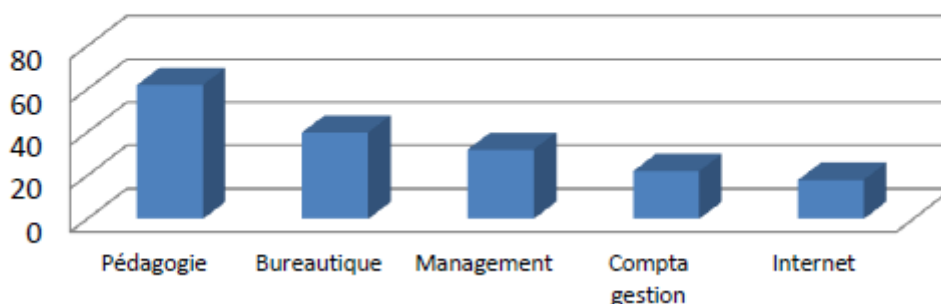
professionnels reconnus du métier (de 20 à 25 ans d'expérience) ayant souhaité se reconvertir dans les métiers de la formation.

Concernant le niveau master, sont exclus de l'analyse les structures universitaires (IUT, SEPAD) ainsi que le CNAM qui mobilisent fréquemment leur personnel de formation initiale sur des volumes horaires non significatifs (moins de 50 heures par an par enseignant ou formateur). Ces derniers représentent 310 formateurs complémentaires disposant tous d'un niveau I, essentiellement un doctorat.

CNAM : « Nous avons des enseignants vacataires professionnels ou universitaires (agrés par l'enseignant responsable national de la filière) et prenons en compte l'expérience professionnelle ».

Par ailleurs, 61 % des organismes répondant à l'enquête déclarent disposer d'un plan de formation pour leur personnel. Le plan de formation concerne différentes thématiques, mais la pédagogie apparaît comme la plus importante, ce qui semble logique au regard de l'activité principale des organismes de formation.

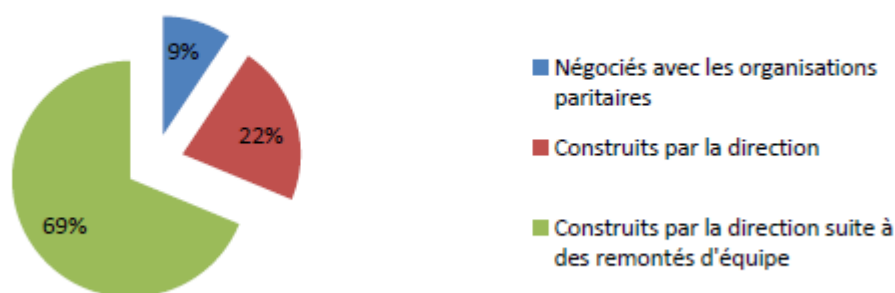
Principaux domaines ciblés par les plans de formation des OF



Source ARIFOR

Le plan de formation est principalement lié à des remontées d'équipes, validées par la direction (69 % des cas). La négociation avec les organismes paritaires est marginale (9 % des cas) et ne concerne que les grosses structures publiques ou privées. Quand le plan est construit à partir des remontées d'équipes, le thème de l'ingénierie pédagogique fait peu l'objet de demandes des salariés alors même que cette activité apparaît comme le cœur de métier du formateur. **La professionnalisation dans le domaine de la pédagogie relève donc principalement de la volonté de l'équipe de direction.**

Modalités de construction des plans de formation



Source ARIFOR

Concernant l'offre de formation pédagogique en Champagne-Ardenne, 57 % des organismes de formation connaissent le programme de professionnalisation de l'ARIFOR³² et 26 % d'entre eux en ont bénéficié entre 2009 et 2011 pour former leurs intervenants. En 2010, ce sont 18,75 % des organismes de formation actifs de la région qui ont eu recours à ce programme, soit moins d'un organisme sur cinq. On peut s'interroger sur ce faible nombre car, même si l'ARIFOR n'est pas la seule structure intervenant en matière de formation de formateurs dans la région, elle est le principal opérateur : la communication de l'ARIFOR doit-elle être affinée ? Les organismes de formation forment-ils suffisamment leurs personnels ?

AFPI Marne : « *Un de nos points faibles : notre personnel est insuffisamment adapté aux métiers de la formation, malgré les progrès à souligner de l'ARIFOR concernant la formation des formateurs* ».

CCIR : « *La lisibilité de l'offre de formation est suffisante ; en revanche, le site de l'ARIFOR manque peut-être un peu de visibilité, notamment au niveau des entreprises [de formation]* ».

A noter que les organismes participant aux programmes publics de la Région ou de Pôle Emploi font moins appel à l'ARIFOR pour leur formation continue : 12,3 % des organismes du Plan Régional de Formation (PRF) et 14,8 % de ceux intervenant pour Pôle Emploi ont mobilisé ce programme en 2010. Il existe une sous représentation de ces organismes de formation dans l'utilisation de l'offre de professionnalisation de l'ARIFOR à hauteur de 34 % pour les organismes du PRF et de 21 % pour les organismes de Pôle Emploi. Ce différentiel peut contribuer à expliquer le déficit de compétences parfois observé par les financeurs dans la formalisation des réponses aux appels d'offres. Dans le même ordre d'idées, on observe la difficulté persistante à monter une action intitulée « Construction de la réponse à un appel d'offres ». Ainsi, en janvier 2009, seules 11 personnes sur un groupe de 15 prévus sont venues, après relances, suivre la formation.

→ Les évolutions et recompositions du marché de la formation vont impacter fortement les organismes de formation dans leurs organisations et leurs besoins de compétences. La professionnalisation de leur personnel, pédagogique ou administratif, est un enjeu majeur pour la pérennisation des organismes de formation champardennais.

³² Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'Orientation

2. L'ingénierie de formation

On entend par **Ingénierie de formation** un ensemble de démarches méthodiques et cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation afin d'atteindre efficacement l'objectif visé. Elle est à distinguer de l'**Ingénierie pédagogique**, qui est l'activité de l'ingénieur pédagogique, qui renvoie à la gestion globale d'un dispositif relatif aux pratiques d'éducation au sens large, avec comme finalité la conception d'un dispositif pédagogique de formation adapté et optimisé.

a) La préparation et les modalités des formations

Plus de la moitié des organismes de formation (58 %) a un temps de préparation inférieur ou égal à 30 minutes qui se résume fréquemment à une veille documentaire et à l'identification ou la photocopie d'exercices. Pour nuancer ce propos, les organismes ont souligné la difficulté de fournir une réponse unique ; en effet le temps de préparation est plus important pour un jeune formateur que pour un formateur expérimenté. Par ailleurs, il augmente significativement en cas de refonte des programmes ou des référentiels, ce qui relève alors de l'ingénierie pédagogique, et en cas de production d'une action innovante.

Le déroulé du stage peut suivre différentes modalités : entrées et sorties permanentes³³, formations individuelles ou collectives, mixité des publics de la formation initiale et continue, pédagogie pratique ou théorique, formation en présentiel ou à distance, etc... Ces modalités sont souvent fonction du type de formation suivie mais aussi de l'équipe pédagogique de l'organisme.

Pixem Institut : « *Nos points faibles : une gestion difficile des entrées et sorties permanentes pour une petite équipe et l'individualisation qui nécessite beaucoup d'investissement des formateurs, peu nombreux* ».

Ainsi, à l'URCA, les formations en entrées et sorties permanentes restent marginales. Les diplômes nationaux sont soumis à une validation par les instances universitaires et l'Etat, il est donc très difficile de mettre en place l'individualisation par rapport à l'adaptation du diplôme, au traitement donné à un individu et au coût généré. Toutefois, il est possible d'adapter une formation à un besoin pour un groupe d'apprenants, soit par la voie de l'alternance (contrat de professionnalisation), soit en cycle de formation continue et intensif comme la préparation d'un DUT sur 12 mois, soit en stage fractionné.

En revanche, l'AEFTI des Ardennes qui se positionne sur des formations différentes (formations linguistiques ex : formations en FLE³⁴, lutte contre l'illettrisme à travers le dispositif Compétences Clés en direction des demandeurs d'emploi ; formations qualifiantes et à orientation professionnelle) travaille en entrées et sorties permanentes, ce qui permet de sortir de la «stagification». Le choix s'est porté sur une approche globalisée et individualisée avec un recentrage de la formation sur les publics. Seules les formations qualifiantes nécessitent un minimum de 12 personnes pour être ouvertes.

AEFTI : « *L'ingénierie de formation ne doit pas se résumer à la capacité à répondre aux appels d'offre.* »

³³ Le système des entrées et sorties permanentes signifie que l'apprenant peut s'inscrire à la formation choisie à tout moment de la formation et/ou en sortir

³⁴ Français Langue Étrangère

Pour l'AFPI Marne, les modalités sont différentes selon les domaines mais l'organisme développe une palette complète (cours collectif, individualisation, e-learning,...). Il est également possible de mixer les modes d'intervention pour plus d'efficacité pédagogique et optimiser les coûts. Les entrées et les sorties sont permanentes pour permettre des actions individualisées, exemple : l'îlot de formation technique individualisé (IFTI). Il existe, par ailleurs, des actions collectives intra ou inter entreprises, qui touchent majoritairement les entreprises de plus de 10 salariés.

La première contrainte des formations collectives est de trouver un groupe suffisant en nombre pour la mise en oeuvre d'une formation. Il est toujours possible qu'un organisme de formation sursoit à l'organisation d'un stage, si le nombre d'inscrits se révèle finalement insuffisant mais se pose alors le problème de la mixité des publics. En effet, l'annulation d'un stage peut être problématique lorsque, parmi les stagiaires, un salarié a d'ores et déjà formulé une demande d'autorisation d'absence auprès de son employeur.

Il n'est donc pas toujours facile de mêler les publics de formation initiale et de formation continue même si la mixité peut s'imposer sur un domaine de formation, notamment sur des formations industrielles qui sont en difficulté.

Enfin, la FOrmation continue A Distance (FOAD) ne peut être à elle seule le moyen d'aménagement du territoire en matière de formation continue. L'accès aux TIC³⁵ se résume encore souvent pour les publics à de la « communication » et non pas à de la « formation ». De plus, des zones géographiques restent encore blanches. Enfin, la FOAD est surtout pratiquée pour des formations de haut niveau de qualification, principalement intellectuelles.

CRMA : « *La mixité des publics, la mutualisation, qui peuvent apparaître séduisantes de prime abord, ne doivent pas pour autant être considérées comme des solutions permettant d'apporter des réponses systématiquement adaptées aux problématiques rencontrées dans le champ de la formation continue* ».

CCIR : « *La mixité des publics, mise en avant en termes d'optimisation du coût des formations, n'est pas forcément une réponse adaptée dans une démarche de valorisation de la formation continue (retours généralement négatifs des salariés)* ».

b) Innovation et démarche qualité

43 % des organismes de formation qui ont répondu à l'enquête déclarent avoir mis en oeuvre des « innovations » sur 2010 ou avoir des projets en ce sens sur 2011. Ce concept éminemment subjectif permet en substance de révéler la perception que les organismes ont d'eux mêmes. De ce point de vue, il est intéressant de noter que moins de la moitié des organismes répondant se voit dans une posture motrice d'innovation dépassant la simple gestion du fonctionnement.

La typologie des innovations mises en oeuvre consacre la prééminence de la pédagogie qui représente près de la moitié des innovations : il s'agit du montage de nouvelles formations, de l'intégration de nouveaux référentiels ou encore de la mise en place de FOAD, suivis par l'organisation interne (26 %) et les partenariats (16 %).

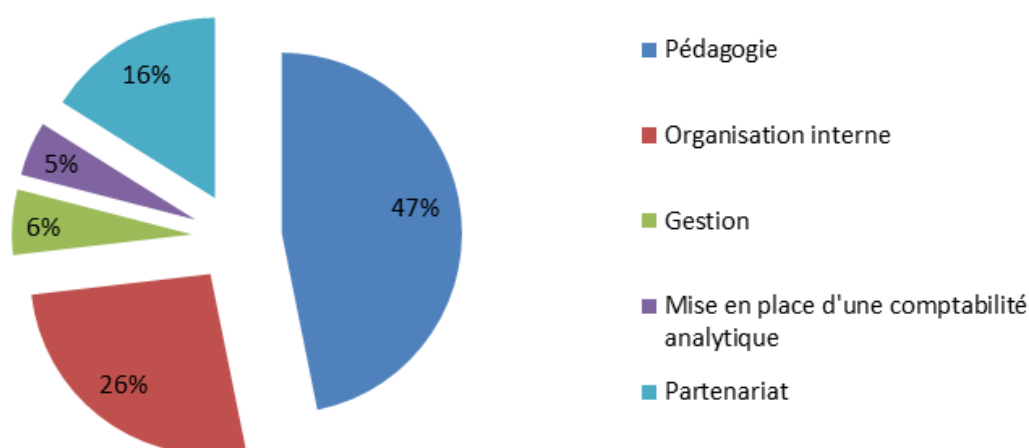
³⁵ Technologies de l'Information et de la Communication

SEPAD : « L'URCA travaille actuellement au développement de la formation continue à distance pour atteindre les publics les moins mobiles ».

CFPPA de Saint-Pouange : « Un de nos points forts est notre capacité d'ingénierie à travers le partenariat avec les organismes de formation, les institutions afin de construire une offre. »

Les branches professionnelles peuvent également contribuer au développement d'actions innovantes. L'AREF BTP n'est pas acheteur de formations mais, dans sa mission d'ingénierie de formation, il entretient une relation avec les organismes de formation pour initier de nouvelles actions de formation, qui répondent aux besoins et demandes des entreprises (ex : développement durable). Ultérieurement, il revient à l'organisme de commercialiser l'offre de formation ainsi établie.

Type d'innovations mises en oeuvre par les organismes de formation



Source ARIFOR

AEFTI Ardennes : « Un de nos points forts : l'innovation à travers des actions pluriannuelles dans le cadre du FSE (ex : programme européen Intégra). Néanmoins, les paiements tardifs, qui pouvaient conduire à des difficultés de trésorerie, ainsi que la mise en place de nouvelles procédures plus longues et plus lourdes ont amené l'AEFTI à arrêter ces dispositifs ».

Le type d'innovations mis en place dépend donc également de l'organisation administrative de l'organisme de formation. Si 2/3 des structures disposent d'une fonction comptable, elles ne sont plus que 41 % à avoir un service commercial ou d'ingénierie de formation. Seuls 23 % des répondants disposent de l'ensemble de ces fonctions (comptabilité, service commercial, ingénierie de formation) en interne.

En outre, la moitié des organismes de formation répondants est dans une démarche qualité (52 % ont abouti). La mise en place de cette démarche a été conduite par l'organisme de formation, seul dans 47 % des cas, ou accompagné. Cet accompagnement est mené par le biais d'un dispositif du Conseil régional porté par l'ARIFOR pour 8 % d'entre eux.

Les démarches abouties ont apporté, dans 88 % des cas, une valeur ajoutée pour la structure sur différents registres : il peut s'agir d'un sésame pour monter des partenariats hors

région voir à l'international, d'une valeur ajoutée orientée vers l'interne (meilleure organisation, meilleur classement, meilleure efficacité donc gain en efficacité de gestion). De plus, la création de tableaux de bords de pilotage de l'activité améliore le degré d'implication des personnels par une meilleure connaissance de l'activité quotidienne de chacun et « faisant sens » (compréhension de l'intégration de son activité dans un processus global).

Cela peut aussi permettre à l'organisme de formation de clarifier ses procédures, d'initier des démarches d'amélioration continues au sein de la structure et donc d'améliorer ses réponses aux demandes du marché.

CNFPT : « *La mesure de la qualité se fait uniquement par le remplissage de questionnaires par les stagiaires en fin de session ou par les employeurs en cas de formations intra* ».

En effet, la systématisation des appels d'offres risque d'entraîner un rapport de force déséquilibré entre les organismes de formation dits de grande taille et les plus petits qui n'ont pas une structure en ingénierie dédiée. Il est demandé de plus en plus d'ingénierie pédagogique aux organismes de formation, sans leur donner les moyens, financiers et humains, d'assurer ce service indispensable.

SEPAD : « *[Il faudrait] mettre en place une démarche qualité de l'offre de formation qui permettrait de faire progresser la formation continue* ».

AFPI Marne : « *[Il faut] trouver des indicateurs simples et non pénalisants permettant d'évaluer la qualité de l'offre de formation au-delà des normes ISO* ».

Pixem Institut : « *[Il faudrait pouvoir] contrôler et suivre les organismes pour garantir la qualité des formations dispensées* ».

→ Ainsi, le manque d'ingénierie de formation serait lié à plusieurs éléments :

- la faiblesse du nombre de cadres dans les organismes de formation de la région ;
- la non prise en charge financière du travail d'ingénierie fourni par les organismes de formation ;
- le manque d'investissement dans la formation de formateurs ;
- le recours systématique aux appels d'offres qui freine l'innovation.

B. Les appels d'offres publics

Une faiblesse généralisée du nombre de réponses aux appels d'offres est constatée pour les deux acheteurs publics : 1,75 réponse par action en moyenne pour le PRF et 1,88 pour Pôle Emploi. Il faut noter que le nombre moyen de réponse est systématiquement inférieur à 3, alors même qu'une mise en concurrence ne peut être opérée qu'à partir de 3 devis. Bien que le système des appels d'offres ait pour vocation d'enrichir la mise en concurrence, force est de constater que le résultat escompté n'est pas atteint.

1. Diagnostic et conception de la commande publique régionale

a) La Région Champagne-Ardenne

Depuis 2009, la Région Champagne-Ardenne a réorganisé ses dispositifs de formation et fait évoluer ses modes de contractualisation. Sa programmation régionale d'actions de formation pour

demandeurs d'emploi est désormais organisée en trois segments : le mandatement avec octroi de droits spéciaux, la subvention et le marché public.

CPO Fc : « Une de nos préoccupations est le changement des modalités d'achat de formation par la Région ».

Le marché public régional de formation se fonde sur une approche fine avec la constitution d'un grand nombre de lots (238) pour le Programme Régional de Formation (PRF), dans une logique territoriale et thématique, au sein d'un marché annuel.

Sa commande se construit à partir de trois sources d'information :

- le bilan du PRF précédent ;
- une analyse en matière d'emploi réalisée bassin par bassin qui combine :
 - un travail technique des délégués territoriaux de la Région avec Pôle Emploi et les missions locales sur le marché de l'emploi et les caractéristiques des publics,
 - un exercice participatif qui consiste à organiser un débat public : les rencontres territoriales de la formation et de l'orientation par bassin d'emploi qui rassemblent les partenaires sociaux locaux, les pays, les agglomérations, le CESER, les Conseils généraux... ;
- l'analyse conjoncturelle à un an des perspectives d'emploi, réalisée par les branches professionnelles qui ont signé les contrats d'objectifs.

Le débat public se décompose lui-même en deux temps : une réunion avec les prescripteurs pour calibrer l'offre (en termes d'adaptation de l'offre de formation : type de formation, nombre de places, engagement de remplissage des prescripteurs, appréciation sur le service rendu par les opérateurs de formation) et une réunion ouverte au public pour échanger plus largement sur les dynamiques territoriales et l'adéquation emploi / formation à l'échelle du bassin. Ensuite, les grandes orientations du PRF sont préparées dans le cadre d'un échange avec le CESER. Pour le lancement de l'appel d'offres, la Région va au-delà des obligations légales puisqu'elle fait une publication dans les journaux locaux, sur son site internet et sur celui de l'ARIFOR.

En outre, il y a une volonté de faire du sur-mesure dans la commande régionale de formation avec la mise en œuvre de petites actions pour avoir des réponses adaptées aux territoires et aux publics. En revanche, l'appel d'offres régional ne semble pas favoriser les regroupements et la sous-traitance, seuls 17 % des réponses (hors mandatement) proposent cette approche collaborative.

Si 80 % des marchés sont décidés lors de la consultation annuelle, 20 % des crédits sont réservés pour des actions conjoncturelles liées à des besoins spécifiques des entreprises (exemple : implantation, développement, etc.).

Quant aux appels à projets d'actions innovantes, lancés deux années de suite, ils se sont révélés décevants par le nombre de réponses (30 réponses par an et 6 à 7 offres retenues) et par l'originalité des projets. Ils n'ont donc pas été renouvelés.

L'appel d'offres de la Région se caractérise également par l'important renouvellement à l'identique d'une action (même contenu et même prestataire) puisqu'il concerne 79 % des lots. L'étude ARIFOR conduite en juin 2011 a fait remonter que certains organismes de formation ne se positionnent pas sur le marché du Conseil régional car « les jeux [seraient] faits ». L'appel d'offres du Conseil régional reposerait, selon ces représentations, sur une sélection « factice » et sur des choix « préétablis ». Cette appréciation dégradée, que le faible taux de renouvellement du marché vient abonder, pourrait contribuer à expliquer la faiblesse du nombre de réponses à l'appel d'offres régional.

GRETA : « Cette activité [de répondre aux appels d'offre] est de plus en plus chronophage et les conseillers en retirent parfois l'impression d'une forme d'insincérité dans les demandes. Exemple, sur tel territoire, c'est systématiquement tel opérateur qui intervient. »

Malgré tout, cette représentation ne renvoie pas forcément à une réalité objective. Tout d'abord, la finalité de la Région est de former des demandeurs d'emploi en vue de leur retour à l'emploi ; ensuite elle peut aussi masquer des difficultés rédactionnelles ou de formalisation des réponses des organismes de formation.

b) Pôle Emploi

Contrairement à la Région, l'approche retenue par Pôle Emploi est globalisée avec la construction d'un lot par grand domaine de formation dans le cadre d'un appel d'offres pluriannuel (prolongé jusqu'octobre ou décembre 2012) constitué de 32 lots. Il s'agit d'un marché subséquent, passé sur le fondement d'un accord-cadre, qui peut compléter les dispositions de ce dernier sans le modifier substantiellement. L'accord-cadre a pour caractéristique essentielle de séparer la procédure proprement dite de choix du ou des fournisseurs de l'attribution des commandes ou des marchés effectifs. Le marché subséquent peut être différent sur le territoire, en termes de coût, à la condition que le prix reste inférieur au prix plafond retenu dans l'accord cadre.

Ainsi, en juin 2009, Pôle Emploi a lancé un appel d'offres européen dans 15 grands domaines pour tenir compte notamment du territoire régional (le maillage s'est fait jusqu'au niveau départemental). Pour un lot régional, il y a eu jusqu'à 7 titulaires et pour un lot départemental, jusqu'à 5 titulaires. Finalement, ce sont 28 organismes qui ont répondu, aucune offre n'est parvenue hors de la région. A noter qu'un organisme de formation qui a répondu à l'accord-cadre peut ensuite sous-traiter, puisque sous-traitance, co-traitance et groupement d'intérêt sont tout à fait possibles. D'ailleurs, le recours à la sous-traitance ou aux regroupements d'organismes de formation apparaît comme une règle pour la réponse à l'appel d'offres Pôle Emploi (52 % des organismes de formation retenus).

Pour le droit commun, les achats collectifs sont donc réalisés, en lien avec le Conseil régional, par des appels à projets prenant la forme de marchés publics. Les marchés sont alors lancés sur le coût heure/groupe de formation.

GRETA : « Sur l'individualisation de la formation, la commande publique a tendance aujourd'hui à privilégier le groupe (achat de stages) au détriment de la commande individualisée en termes de parcours. »

Pour des formations plus individualisées dans le cadre des dispositifs de licenciements économiques, l'achat se fait de gré à gré, de manière ponctuelle et individuelle.

Afin de l'aider dans sa conception d'appel d'offres, Pôle Emploi dispose d'une enquête spécifique : l'enquête BMO (Besoin de Main d'Oeuvre) réalisée annuellement par ses services auprès de chefs d'entreprise pour apprécier leurs besoins de recrutement sur différents métiers. Cette enquête permet de mesurer les besoins de formation par secteur et par territoire.

Pôle Emploi s'attache également à faire ses achats de formation au semestre et à avoir une visibilité sur l'année pour donner aux organismes de formation une meilleure connaissance de la commande à venir. D'une manière générale, le délai pour entrer en formation a été réduit.

Enfin, le choix de la date de lancement du marché est aussi une variable à prendre en considération dans la volumétrie de réponses à un marché. Ainsi, le lancement du marché de Pôle Emploi sur une période courte (1 mois) entre mi-juin et mi-juillet a, semble-t-il, influencé négativement le volume de réponses globales au marché et fait bondir le nombre de lots infructueux.

→ La manière de construire l'appel d'offres et de formuler la commande peut influencer sur le nombre de réponses collectées mais cette relation est ténue et délicate à apprécier.

SEPAD : « *[Nous avons] des difficultés à répondre de manière uniforme à tous les prescripteurs* ».

La conservation de l'existant, pour la Région comme pour Pôle Emploi, apparaît efficace au regard du système d'alimentation de cette offre de formation qui se réalise de manière indirecte par la mobilisation des prescripteurs de terrain (Missions locales et Pôle Emploi) qui peuvent anticiper les positionnements.

Une innovation et une évolution trop marquées du contenu de l'offre de formation risquerait de complexifier et de perturber momentanément les prescripteurs auprès desquels il faudrait, d'ailleurs, mener régulièrement des actions de communication.

2. Mise en œuvre et évaluation de la commande publique régionale

a) La Région Champagne-Ardenne

L'analyse de l'offre se fait sur documents et non sur l'appréciation pratique du déroulement des formations mais il est attendu des candidats une description détaillée et concrète du contenu pédagogique (modules, séquençage, gestion des entrées/sorties, expérience de l'équipe pédagogique,...).

Concernant les critères d'appréciation, la mise en place d'une conditionnalité « insertion » à la reconduite ou non d'une action, pose question dans le fonctionnement d'un appel d'offres. En effet, elle réduit, par définition, la portée de la réponse à l'appel d'offres à une dimension « formelle », alors que c'est la qualité de la réponse seule qui devrait être appréciée dans l'attribution des lots. L'investissement de l'organisme de formation dans la réponse peut ainsi être restreint car perçu comme inutile.

La grille d'évaluation des offres de formation élaborée par la Région est incluse dans le dossier de consultation des marchés. Les organismes qui n'ont pas été retenus au titre du marché public peuvent obtenir une lecture commentée de l'évaluation de leur réponse auprès des délégués territoriaux : en moyenne, annuellement, seuls dix opérateurs non retenus font cette démarche de rencontre. Dans certains cas, les organismes de formation peuvent être convoqués par la Région si leur taux de réponse positif est largement insuffisant par rapport au nombre d'offres déposées.

Le suivi se fait dans le cadre du déroulement des formations par l'organisation de bilans intermédiaires, où la parole est notamment donnée aux stagiaires (des conseils de stagiaires ont été institués), ainsi qu'aux prescripteurs (Pôle Emploi, Mission locale). Des bilans finaux sont réalisés avec rédaction de comptes-rendus.

Un suivi de la situation des stagiaires se fait à trois mois après la fin de la formation et une enquête à six mois est réalisée par l'OPEQ³⁶ à la demande de la Région.

Les dysfonctionnements graves et répétés dans le déroulement d'une formation sont signalés à l'organisme de formation en recommandé et conduisent à l'organisation d'une réunion préalable entre la Région et l'opérateur considéré, si celui-ci est retenu lors de la consultation régionale suivante (un organisme ne peut être, a priori, exclu de la consultation).

b) Pôle Emploi

Le choix s'est opéré sur cinq critères : prix, qualité des profils des formateurs, compréhension des enjeux, qualité des techniques pédagogiques, réseaux d'entreprises. Au-delà du taux de placement, la qualité est mesurée par des enquêtes croisées auprès des conseillers de Pôle Emploi et des demandeurs d'emploi. En cas de manque avéré (changement d'intervenant, raccourcissement de la durée du stage,...), le prestataire peut être convoqué pour être invité à réorienter son action. Mais, parfois, les organismes de formation, qui se savent sur des secteurs où il y a peu de concurrence, peuvent rester sans réaction face à ces injonctions. Dans ce cas, Pôle Emploi peut aller jusqu'à la dénonciation du marché. Le dilemme est alors de mesurer ce qui vaut mieux entre l'arrêt d'une formation et la poursuite d'une formation partiellement adaptée.

D'autre part, suite à l'appel d'offres, 11 lots ont été déclarés infructueux. Ils peuvent concerner certains types de formation : par exemple, dans les formations sanitaires, un organisme de formation pouvant répondre au DEAVS³⁷ et au diplôme d'aide soignant mais pas au diplôme d'AMP³⁸, ne répondra finalement pas au marché.

Les lots infructueux ont fait l'objet de marchés adaptés que Pôle Emploi a travaillés avec les opérateurs. Par ce système, il y a toujours eu réponse aux besoins de formation. La globalisation du marché sur un petit nombre de lots peut présenter un risque puisqu'il nécessite fréquemment la mise en place de partenariats ou de collaborations pour les organismes de formation, ce qui est une difficulté supplémentaire. Cette difficulté peut contribuer à expliciter le fort pourcentage de lots infructueux dans le marché de Pôle Emploi (34 %). Ce chiffre prend d'autant plus d'importance si on le confronte avec le pourcentage de lots infructueux de la Région (5 %). Cette explication n'est certainement pas la seule, le fort taux de lots infructueux du marché Pôle Emploi peut aussi s'expliquer par son historique limité en tant que financeur de formation, alors que la Région dispose d'un ancrage plus important du fait de l'importance de son historique sur le dossier de la formation professionnelle.

C. Positionnement des organismes de formation au regard des appels d'offres de la Région

1. La réponse à l'appel d'offres

a) Un faible taux de réponse

Selon l'enquête de l'ARIFOR, plus de la moitié des organismes régionaux (51 %) travaille très peu avec la commande publique puisque la part de leur chiffre d'affaires renvoyant à un client public est inférieure à 10 %. Il s'agit de petites entités (cette classe représente 56 % de l'ensemble des structures ayant un chiffre d'affaires de moins d'1M €). Cet accès limité des petites structures

³⁶ Observatoire Permanent de l'Évolution et des Qualifications

³⁷ Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale

³⁸ Aide Médico-Psychologique

aux marchés publics peut s'expliquer par l'investissement important, en termes de temps et de compétences que requiert la réponse à un appel d'offres public sans garantie de résultats. Le fonctionnement de « gré à gré » avec des entreprises partenaires paraît plus adapté à cette typologie d'organismes.

UROF : « *Les organismes de formation, membres de l'UROF, sont plutôt des artisans de la formation et ne disposent donc pas de collaborateurs dédiés à la réponse aux appels d'offres.* »

Par ailleurs, on observe que les organismes importants (chiffre d'affaires de plus de 3M €) travaillent :

- soit très peu avec la commande publique : 50 % des organismes de formation importants ont moins de 10 % de leur chiffre d'affaires liés à la commande publique ;
- soit de manière importante avec cette dernière : 30 % des structures ont plus de 66 % de leur chiffre d'affaires liés à la commande publique.

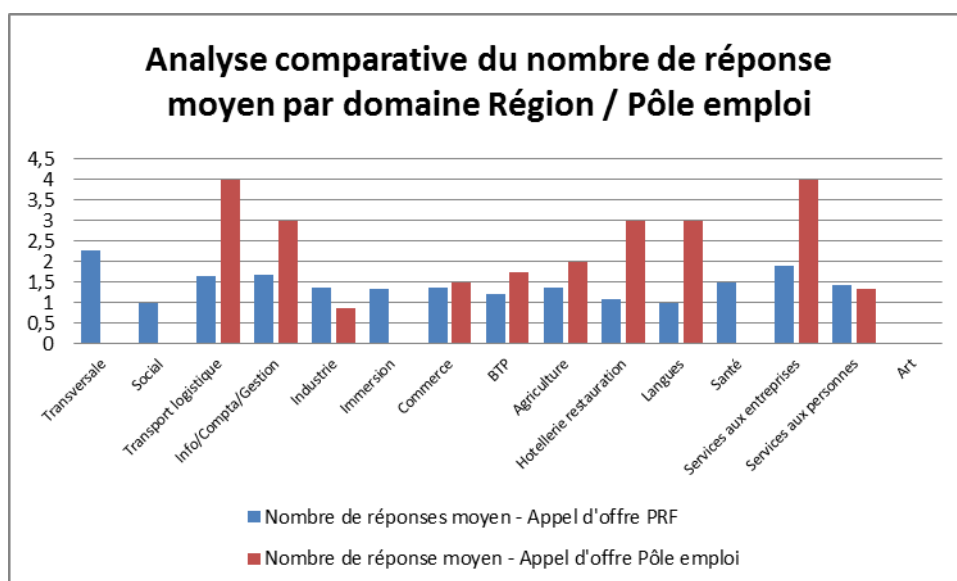
Ainsi, le réseau des GRETA répond à la commande publique régionale sous ses trois segments (marchés publics, mandatement avec droits spéciaux, subventions) et est très présent sur les marchés subséquents de Pôle Emploi. La commande régionale représente 42 % du chiffre d'affaires des GRETA en 2010. Les GRETA répondent aux appels d'offres généralement régionalement et par rapport à leur implantation locale mais ils peuvent aussi répondre au-delà du territoire régional. Ils n'éprouvent aucune difficulté à répondre aux appels d'offres.

Le marché apparaît donc clairement segmenté entre 2 types d'organismes aux pratiques très différentes :

1. Ceux travaillant fortement avec la commande publique (24 % des répondants ont un budget composé majoritairement de fonds publics) ;
2. Ceux travaillant très peu avec cette dernière.

Les organismes cherchant à mixer leur chiffre d'affaires en associant une part de commande publique et privée sont marginaux (seuls 18 % des organismes ont une part de leur chiffre d'affaires lié à la commande publique située entre 11 et 50 %).

UROF : « *Les organismes, membres de l'UROF, se positionnent essentiellement sur des commandes publiques (PRF et Pôle Emploi), dont ils sont globalement dépendants.* »



Source ARIFOR

Les secteurs les plus « généralistes », ou perçus comme mobilisant des compétences généralistes ou des compétences techniques plus réduites, ont un taux moyen de réponse plus élevé que les autres secteurs comme en témoigne le taux de réponse aux actions transversales du PRF (2,23 réponses par lot).

Concernant Pôle Emploi, on constate des taux de réponse, dans la plupart des secteurs, très largement supérieurs à ceux du Conseil régional ; à titre d'exemple, sur le domaine du transport logistique, le nombre moyen de réponses par lot est de 4 pour Pôle Emploi contre 1,6 pour le Conseil régional.

Cette différence notable concerne 1/3 des domaines d'activités traités par ces grands opérateurs de la formation des demandeurs d'emploi. Peut-être la pluriannualité du marché de Pôle Emploi favorise-t-elle la réponse par les organismes de formation en sécurisant ainsi leurs commandes sur le moyen terme avec un investissement administratif réduit ?

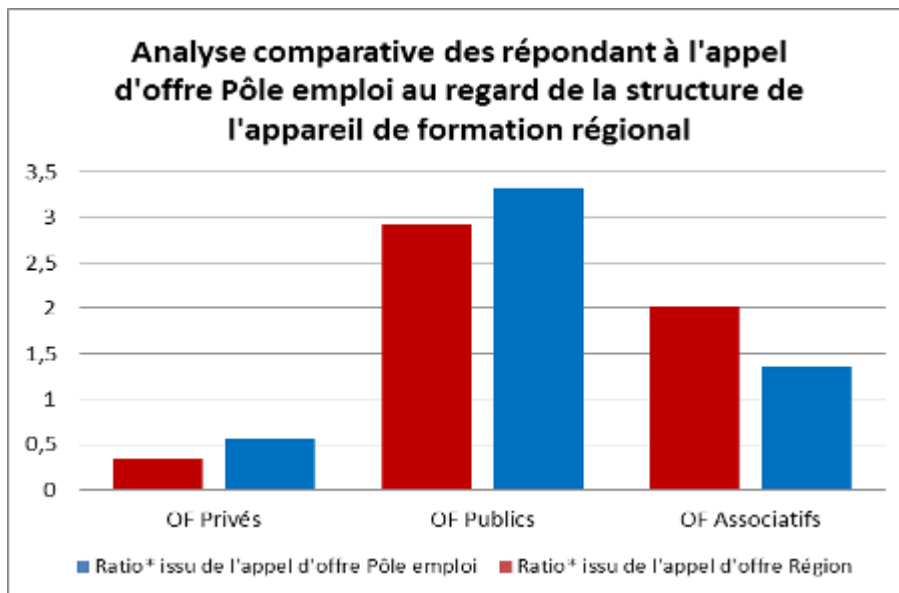
L'organisation administrative des organismes de formation semble par ailleurs être déterminante dans la réponse à l'appel d'offres. Un indicateur indirect, issu de l'analyse du nombre de téléchargements du dossier d'appel d'offres du Conseil régional, permet quelques constats : 97 organismes de formation ont téléchargé le dossier, 56 ont formalisé des propositions (soit 57,7 %) et 51 ont été retenus soit 91 % des répondants.

Ces premiers chiffres peuvent témoigner de différentes réalités :

- La faiblesse du téléchargement du dossier (13,9 % des organismes de formations régionaux) témoigne d'un intérêt très limité des opérateurs de formation du territoire pour ce marché ;
- Une sélection des répondants qui reste limitée : 91 % des répondants ont été retenus (au moins pour une action) ;
- Un fort taux de non réponse (42,3 %) qui correspond bien souvent à une démarche d'information de la part de l'organisme de formation (1 à 2 téléchargements de l'appel d'offres pour 34 organismes). La question se pose pour 5 organismes qui ont téléchargé l'appel d'offres 3 à 5 fois et qui n'ont pas formulé de réponses. Ces derniers semblent pourtant avoir investi du temps sur cet appel d'offres : difficulté de l'appel d'offres, organisation interne inadaptée aux exigences du Conseil régional ?
- En moyenne nous avons une réponse pour chaque téléchargement. Cette notion de moyenne cache des réalités bien différentes : 34 % des répondants opèrent plus de téléchargements du dossier que de réponses formulées ce qui interroge sur la qualité de l'organisation interne de l'organisme de formation. Ces organismes formalisent en moyenne 0,38 réponse par téléchargement du dossier. L'efficacité de leur processus administratif est certainement à revisiter.

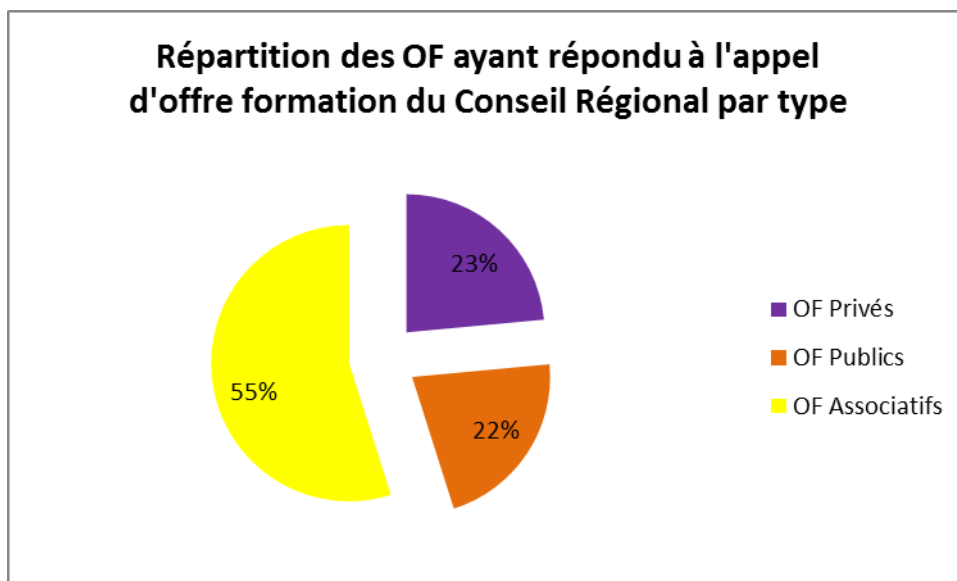
b) Typologie des répondants

Pour ce qui est des statuts, les répondants à l'appel d'offres du Conseil régional sont en majorité des structures associatives.



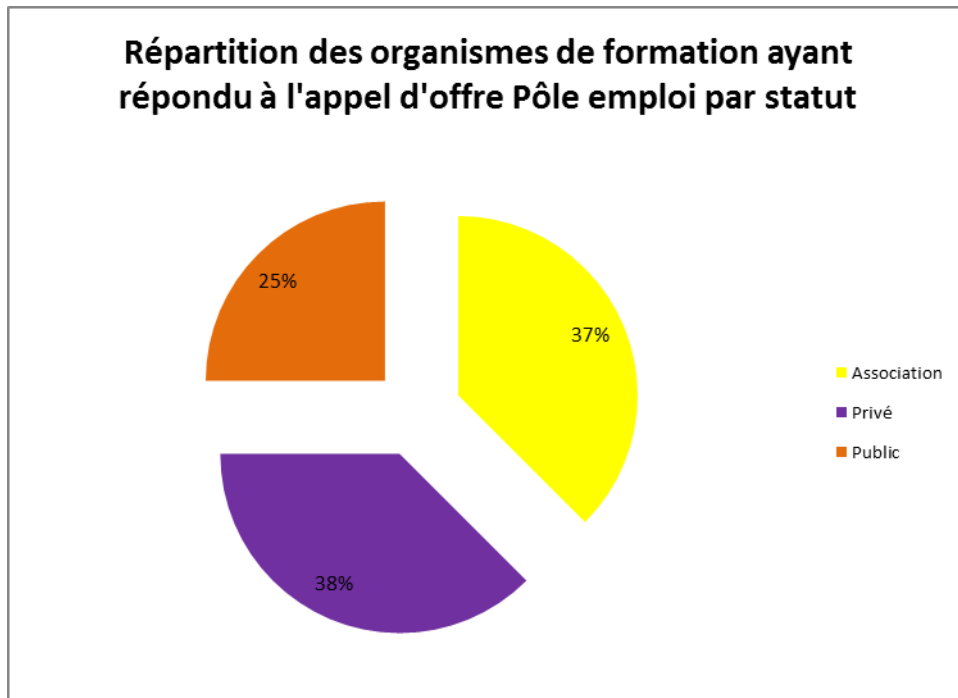
Source ARIFOR

Cette répartition des réponses traduit une surreprésentation des structures associatives et publiques au regard de la structure de l'appareil de formation en région. La surreprésentation des structures publiques (près de 3 fois) et associatives (2 fois pour la Région et 1,3 fois pour Pôle Emploi) renvoie à la typologie de ces appels d'offres et au public visé, les demandeurs d'emploi.



Source ARIFOR

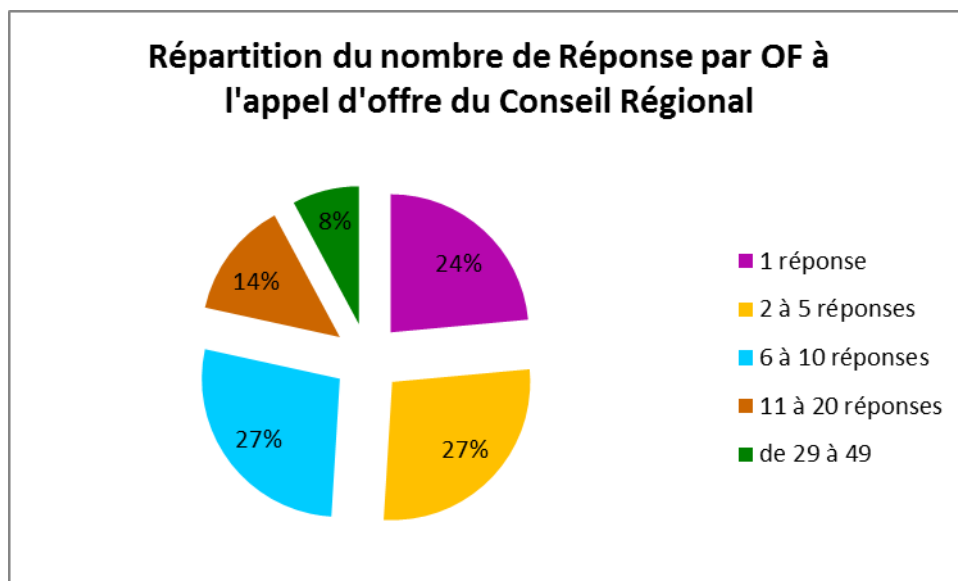
La sous-représentation du secteur privé lucratif et public apparaît toutefois très marquée dans la réponse à l'appel d'offres de la Région. Plus de la moitié des répondants (55 %) sont des organismes de formation associatifs.



Source ARIFOR

Pour Pôle Emploi, la répartition des organismes de formation par statut apparaît plus homogène avec des structures associatives (37 %) et privées (38 %) représentant un peu plus du tiers des répondants, et des structures publiques correspondant au quart des répondants.

Pôle Emploi constate une absence de réponse ou pas de réponse efficiente des organismes de formation sur certains territoires (lots infructueux) sur l'accord-cadre. Les organismes auraient tendance à proposer une formation de leur catalogue plutôt que de formuler une réponse adaptée aux attentes de Pôle Emploi. Les conseillers de Pôle Emploi se censurent parfois dans leurs demandes par rapport aux besoins de formation connus, lorsqu'ils savent que, sur un territoire, il n'y aura pas de réponse d'organisme de formation.

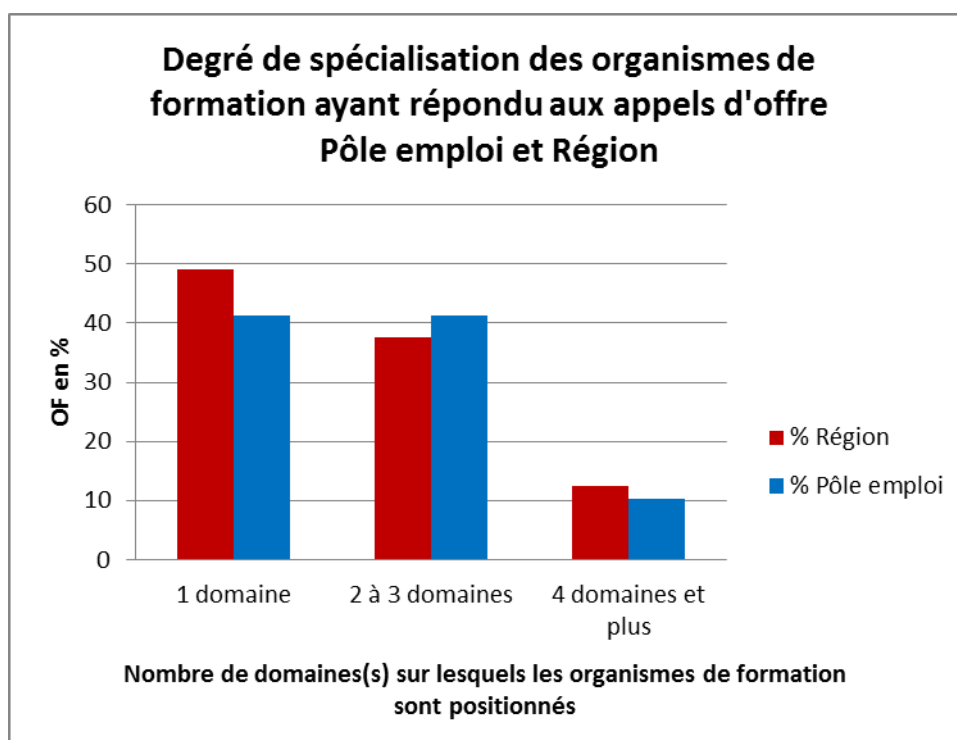


Source ARIFOR

La répartition des réponses apparaît largement non linéaire ; en effet 4 organismes ont fourni à eux seuls 32,3 % des réponses et 18 organismes ont produit 74,8 % de ces dernières. Pour compléter, les 17 organismes de formation ayant produit le moins de réponses (1 ou 2)

représentent 5,5 % du total des réponses et 1/3 des répondants.

On observe aussi un niveau de spécialisation important des prestataires répondant aux appels d'offres Région et Pôle Emploi :



Source ARIFOR

Les organismes polyvalents (intervenant sur 4 domaines ou plus) représentent aux alentours de 10 % des répondants pour ces 2 marchés. Une analyse pour l'appel d'offres Pôle Emploi a été réalisée par l'ARIFOR à partir du croisement du nombre de réponses et de la typologie des organismes répondant au regard de leur degré de polyvalence ou de spécialisation. A l'issue de cette approche, on observe que la majorité des réponses est portée par des organismes polyvalents. En effet, les organismes de formation spécialisés sur 1 seul domaine de formation (dans les réponses à l'appel d'offre) représentent 49 % des organismes répondants mais produisent 24% des réponses à l'appel d'offre. Inversement, les opérateurs polyvalents (ayant répondu sur au moins 4 domaines de formation) représentent peu de structures (12,6 % des structures répondantes) mais produisent un nombre conséquent de réponses (37,2 %).

Aussi, on observe une sous-représentation des structures spécialisées dans la production quantitative des réponses (à hauteur de 3 fois) et une surreprésentation quasi symétrique des structures polyvalentes, qui interviennent sur au moins 4 domaines de formation, dans la volumétrie des réponses.

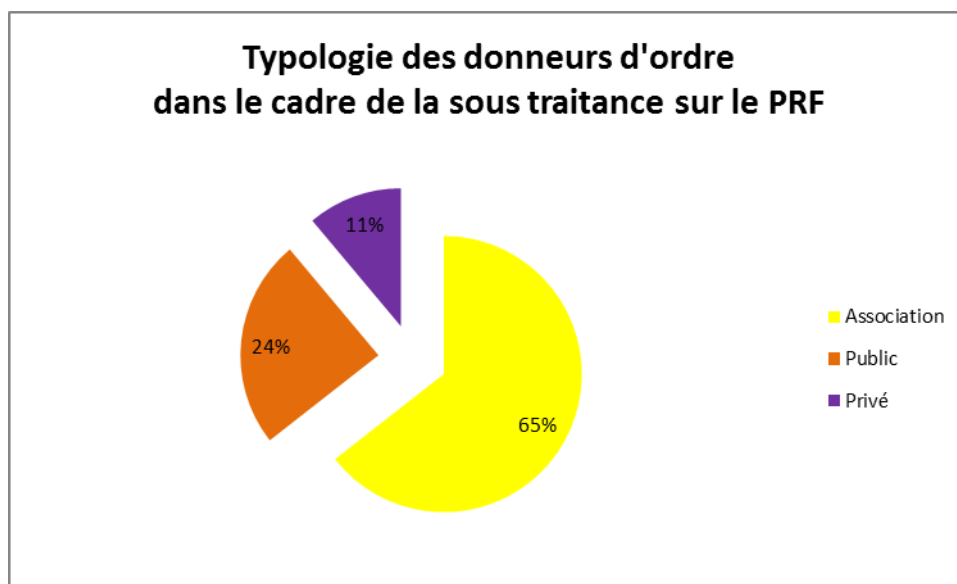
2. La méthode de travail des organismes de formation

a) Partenariat, co-traitance et sous-traitance

Les partenariats entre acteurs sont mobilisés dans la réponse aux appels d'offres Pôle Emploi et Région en Champagne-Ardenne. Ces rapprochements peuvent se traduire par des regroupements ou des logiques de sous-traitance. Le système de la sous-traitance est le plus simple à mettre en place puisqu'il renvoie à une relation contractuelle ponctuelle ne nécessitant

pas un temps préalable important consacré au montage du partenariat.

Globalement, le phénomène de la sous-traitance est plus important pour Pôle Emploi (45 % des offres retenues) que pour le Conseil régional (17 % des lots du PRF). Le niveau de regroupement important des lots du marché de Pôle Emploi, certes parfois inadaptés à l'activité des organismes de formation, suscite des logiques de collaboration entre organismes de formation qui peuvent se traduire par de la sous-traitance ou des partenariats plus construits.



Source ARIFOR

Il apparaît que ce mode de fonctionnement est principalement mobilisé par des structures associatives (65 % des structures recourant à la sous-traitance pour le PRF et 54 % de ces dernières pour l'appel d'offres Pôle Emploi). On note même une surreprésentation de ces structures associatives dans la mobilisation de la sous-traitance au regard de la typologie des répondants (par statut) à ces appels d'offres (ratio de 1,18 pour la Région et de 1,45 pour Pôle Emploi).

GRETA : « Nous sommes amenés à intervenir en partenariat, en réponse à la demande des prescripteurs qui se développe en ce sens. Le réseau a une politique volontariste en direction de l'AFPA et est prêt à ce jour à travailler avec tout organisme quel que soit son statut. Des rencontres régulières ont lieu entre les réseaux : GRETA – AFPA – FFP³⁹. »

En revanche, le secteur privé lucratif est celui qui mobilise le moins l'outil de la sous-traitance dans la mise en œuvre de son offre de service. Ce dernier représente 15,3 % du recours aux sous-traitants dans le cadre de l'appel d'offres Pôle Emploi et 11 % dans le cadre de l'appel d'offres Région.

Pour le Conseil régional, la sous-traitance est mobilisée dans une logique fonctionnelle et non pas territoriale (les donneurs d'ordre et leurs sous-traitants sont très majoritairement issus du même territoire) ce qui est moins le cas des répondants à l'appel d'offres Pôle Emploi. Ce mode de fonctionnement peut aussi être mobilisé dans une optique de complémentarité fonctionnelle ou encore d'optimisation financière.

Par ailleurs, la sous-traitance peut concerner, soit une partie de la prestation, soit la totalité de celle-ci. Ce dernier point passe fréquemment par la mobilisation de nombreux sous-traitants ce qui reste, en Champagne-Ardenne, un phénomène limité (20 % du recours global à la sous-

³⁹ Fédération de la Formation Professionnelle

traitance pour le PRF).

Le risque de ce système est qu'il conduise à affaiblir encore plus les organismes de formation sous-traitants en restreignant mécaniquement leurs marges (20 à 30 % du coût de la formation sont captés par le donneur d'ordre). Leurs capacités d'investissement et d'innovation s'en trouvent réduites d'autant.

Les incertitudes du contexte économique conduisent également les organismes de formation à s'organiser sur la base des réseaux existants pour leur donner plus de corps (réseau des MFR, réseau des AFPI, etc) et pour peser au mieux sur les décisions les concernant. En effet, pour maintenir leurs marges, les organismes de formation doivent s'interroger sur leurs processus et chercher à les optimiser. Cette optimisation peut se réaliser soit individuellement (pour les structures importantes) soit collectivement dans le cadre de réseaux existants ou créés.

Ces rapprochements entre organismes de formation supposent que ces derniers disposent de l'outillage méthodologique leur permettant de construire des partenariats ou des regroupements en lieu et place de la sous-traitance.

AEFTI : *« Lorsqu'il n'y a pas d'implantation, une réponse territoriale est proposée grâce au partenariat avec d'autres organismes de formation (AFPA, GRETA, UROF...). »*

AFPI Marne : *« Nous travaillons de manière partenariale pour offrir des réponses plus pointues aux entreprises ainsi qu'aux jeunes à travers de nouveaux diplômés ».*

CPO Fc Châlons : *« Le CPO Fc travaille avec les entreprises privées, les entreprises de travail temporaire et, de plus en plus, avec Pôle Emploi et la Région Champagne-Ardenne (dans le cadre du PRFP et du mandatement avec l'AFPA). Le service administratif du CPO Fc est performant et répond rapidement à la demande. Il y a quelques années, un partenariat s'était noué entre l'AFPA et le CPO Fc autour des titres professionnels : l'AFPA s'occupait des titres et les CPO Fc des formations. La Région, à travers le mandatement, a renforcé cette collaboration. »*
« Il faudrait trouver une chaîne partenariale en amont entre les organismes de formation ».

Ces évolutions imposent aux organismes de mieux se connaître mutuellement pour appréhender leurs complémentarités fonctionnelles ou territoriales et dépasser leurs appréhensions initiales issues du jeu de la concurrence entre acteurs.

CNAM : *« [Il faudrait] organiser des groupes de travail en réunissant les organismes de formation afin de se connaître et d'échanger ».*

b) Stratégie des organismes de formation

Les organismes de formation peuvent opter pour différentes stratégies afin d'assurer leur pérennité ou leur développement. L'étude de l'ARIFOR ne permet pas d'appréhender directement et globalement cet aspect mais simplement de dégager certains facteurs explicatifs des fonctionnements constatés.

Les organismes de formation peuvent orienter leur offre de services vers un type de clientèle particulier : la commande publique ou le secteur privé. L'étude réalisée auprès de 160 organismes représentatifs de la Champagne-Ardenne en termes de localisation et de type de statut atteste qu'il existe un cloisonnement fort entre les organismes de formation travaillant pour la

commande publique (organismes de formation réalisant plus des 2/3 de leurs chiffres d'affaire liés à la commande publique) et ceux intervenant pour le secteur privé (organismes de formation avec moins de 10 % du chiffre d'affaires liés à la commande publique). Il existe très peu d'organismes de formation en région proposant une approche mixte.

Traditionnellement, on note une orientation du secteur public, parapublic ou associatif à travailler pour les commanditaires publics et une propension des organismes de formation du secteur privé lucratif à travailler pour le secteur privé et l'entreprise.

AFPI Marne : « Depuis la fin juillet 2011, un rapprochement entre l'AFPI Marne et l'AFPI Ardennes a eu lieu pour mutualiser leurs moyens et répondre au mieux à la logique de régionalisation de la formation. Ce regroupement voit donc naître l'AFPI Champagne-Ardenne ».

Par ailleurs, le coût horaire de formation est très variable qu'il s'agisse d'une formation à destination de l'entreprise ou de la commande publique. Les exigences d'évaluation importantes des commanditaires publics de formation impliquant notamment un suivi post formation semblent constituer aussi un frein au positionnement des structures privées sur ce marché. La déclinaison de cette politique de coût se traduit par une représentation classique consistant à percevoir le secteur privé comme mobilisant des formateurs expérimentés et stables dans leur emploi par opposition à un secteur public de la formation qui emploierait des formateurs précaires, peu payés et sujets à une rotation importante.

Certains organismes de formation du secteur associatif impliqués dans des stratégies de branches inscrivent leur offre de service dans le cadre d'une politique de branche dans l'optique de réduire les besoins de main d'œuvre du secteur. Dans cette perspective, ces structures se positionnent sur les appels d'offres publics sans tenir compte de la politique de coût des financeurs.

Par ailleurs, la réponse massive aux appels d'offres publics par certains organismes de formation (publics ou parapublics) peut contribuer, dans le contexte d'une rareté de l'offre de formation en Champagne-Ardenne, à faire évoluer les rapports de force et de pouvoir au profit de ces gros organismes et à restreindre mécaniquement les marges de manœuvre des commanditaires publics dans la définition ou la mise en œuvre de leur commande.

Au regard des marchés publics, les organismes de formation peuvent adopter différentes stratégies :

- la première (stratégie majoritaire en Champagne-Ardenne), déjà appréhendée, consiste à ne pas se positionner sur ce type de marché ;
- La seconde consiste à se positionner de manière mesurée sur un marché en proposant une offre « qualitative » au regard des capacités de l'organisme ;
- Une troisième consiste à se positionner sur un grand nombre de lots des appels d'offres, en proposant une offre abondante et de faible qualité. Les organismes pratiquant cette stratégie comptent sur le volume pour obtenir des marchés.

À RETENIR

CAUSES DU FAIBLE TAUX DE RÉPONSES AUX APPELS D'OFFRE DE LA RÉGION

- La sensation pour certains organismes de formation de répondre à un marché traité d'avance ;
- Difficulté à répondre seul à certains appels d'offres complexes ;
- Le changement de modalités d'achat de formation a compliqué la réponse aux appels d'offres ;
- Le manque de personnel compétent pour répondre aux appels d'offres, faiblesse de l'ingénierie ;
- Appels d'offres couvrant un territoire parfois trop étendu ;
- Impossibilité de répondre de manière uniforme à tous les prescripteurs ;
- Manque d'intérêt stratégique pour certains organismes de répondre aux appels d'offres public ;
- Faiblesse de la stratégie commerciale des organismes de formation.

INTÉRÊTS DU MARCHÉ DE LA RÉGION POUR LES ORGANISMES DE FORMATION

- Le marché est assuré sur le moyen (PRF) et long terme (mandatement) ;
- Les marchés initiés par la Région sont souvent équivalents d'une année sur l'autre ce qui a tendance à favoriser les organismes de formation déjà détenteurs des marchés ;
- La Région est le plus important donneur d'ordre en matière de formation professionnelle continue ;
- Pour certains organismes de formation, le marché de la Région est vital ;
- Sécurisation d'une partie du marché par la mise en place du Réseau Public Régional de Formation Professionnelle (mandatement).

Président : Christophe GIRARDIN

Rapporteur : Jean-Pierre GUÉRIN

Séance plénière du **6 avril 2012**

Avis adopté à la majorité
(Abstention : 3 voix)

Dans sa lettre de saisine, le Président du Conseil régional a demandé au CESER de :

- Identifier l'ensemble des acteurs publics et privés de l'appareil de formation continue en région ;
- Identifier les causes de sa fragilisation et mieux connaître l'évolution du marché en Champagne-Ardenne ;
- Disposer de recommandations sur les conditions pour le développement des organismes de formation et sur les facteurs favorisant les partenariats.

Concernant la première demande de la saisine du Président, le CESER regrette qu'il n'ait pas toujours été possible de conforter les constats établis par les organismes de formation avec des données chiffrées, en particulier sur l'état du marché privé.

Le présent rapport sur l'appareil de formation continue doit donc être apprécié avec toutes les réserves nécessaires au vu de la complexité à appréhender avec précision la réalité de l'appareil de formation continue et de son offre en Champagne-Ardenne. Cela étant, l'avis formulé par le CESER tend à la plus grande objectivité possible en fonction de l'état des sources disponibles.

Les acteurs publics et privés de l'appareil de formation continue, ayant au moins eu une action de formation dans l'année, sont au nombre de 761 dans notre région. Le CESER constate que 9 organismes de formation sur 10 ont un statut juridique privé et que le

secteur public et parapublic est celui qui a les plus importantes structures en Champagne-Ardenne. La cartographie réalisée par l'ARIFOR, en collaboration avec le CESER (annexe p.51), permet une visualisation par secteur d'activité.

Le CESER considère que la principale cause de la fragilité de l'appareil de formation continue est une répartition territoriale inégale. Celle-ci rend inéquitable son accès par les stagiaires. En effet, l'offre de formation privée est faible en zone rurale et assez forte dans les villes. Par ailleurs, près du tiers des organismes de formation a moins de 3 ans d'existence, ce qui peut témoigner de la difficulté d'une activité pérenne sur le territoire rural, comme, par exemple, l'insuffisance des services de restauration et d'hébergement pour accueillir les stagiaires. En outre, des formations sont victimes, d'une part, d'une mauvaise image de certains métiers, d'autre part, d'une mauvaise connaissance des besoins et de l'évolution des métiers. Enfin, le manque de prise d'initiative de la part de certains organismes de formation pour s'adapter à la demande, et la faiblesse de la concertation entre prestataires, apparaissent également comme des facteurs de fragilisation de l'appareil de formation continue en Champagne-Ardenne. La Région est confrontée à un faible taux de réponses aux appels d'offres avec, en moyenne, 1,75 réponse par lot. Certains

organismes de formation ne répondent pas car ils disent avoir le sentiment que le marché serait traité d'avance. D'autres estiment qu'il est trop difficile de répondre seul à certains appels d'offres complexes, par exemple, lorsqu'ils couvrent un territoire trop étendu. Le changement de modalités d'achat a également compliqué la réponse aux appels d'offres d'autant qu'il n'est pas toujours facile, ni possible, de répondre de manière uniforme à tous les prescripteurs. Le manque de personnel compétent et la faiblesse de la stratégie commerciale de certains organismes de formation peuvent aussi expliquer, en partie, ce faible taux de réponse. Enfin, le marché de la Région n'intéresse pas certains prestataires qui préfèrent orienter leurs offres de services vers un type de clientèle spécifique et/ou financièrement plus intéressant.

Le CESER rappelle que, en matière de formation professionnelle continue, si l'ensemble du marché privé est largement majoritaire dans la région, le Conseil régional est le premier des donneurs d'ordres au travers du PRF et du mandatement. La mise en place du Réseau Public Régional de Formation Professionnelle a permis la sécurisation d'une partie de ce marché. Souvent équivalent d'une année sur l'autre, l'appel d'offres régional aurait tendance à reconduire les organismes de formation déjà détenteurs. Dans ces conditions, ce marché leur devient vital : il leur assure, certes une sécurité financière sur le moyen terme (PRF) et/ou sur le long terme (mandatement), mais au détriment de leurs capacités d'innovation, tant commerciales que pédagogiques.

PRÉCONISATIONS

APPELS D'OFFRES

- **Revoir et diminuer la liste des critères en l'adaptant à la diversité des territoires, des typologies des publics et des logiques de parcours.** Actuellement la Région utilise une grille unique d'évaluation jugée souvent trop

complexe et trop dense par les organismes de formation.

- **Développer deux stratégies non exclusives** en fonction de la réalité des territoires, afin d'éviter l'insuffisance de réponses aux appels d'offres :
 - Inciter à **la co-traitance territoriale** plutôt que fonctionnelle, favorisant la mutualisation, la complémentarité, voire l'acquisition de compétences (par exemple, ingénierie) pour répondre aux appels d'offres, en l'insérant dans le cahier des charges.
 - Intégrer la réalité géographique et la diversité des compétences des organismes de formation dans **la segmentation** des marchés par lots.
- **Revenir, pour certains appels d'offres, à des marchés pluriannuels**, au-delà du mandatement, pour sécuriser les moyens des organismes de formation avec un renouvellement annuel après évaluation prévue au cahier des charges.
- **Lancer une étude** menée par l'ARIFOR auprès des organismes de formation qui ont téléchargé l'appel d'offres, sans y répondre, pour connaître les principales raisons des non-réponses afin d'améliorer les prochains marchés.
- **Renforcer deux compétences au sein du service de la Région** :
 - l'ingénierie de formation dans l'analyse des offres ;
 - l'ingénierie pédagogique dans l'évaluation des sessions de formation, afin d'améliorer la réponse aux futurs appels d'offres.

APPELS À PROJETS

Mobiliser l'intelligence collective des organismes de formation par la voie d'appels à projets pour faire émerger des réponses innovantes aux besoins de formation, en particulier dans le domaine de l'ingénierie de formation et/ou pédagogique ; ce qui

implique la mise en place d'une stratégie d'évaluation spécifique (jury).

CARTOGRAPHIE

Mettre en place un catalogue électronique des organismes de formation, par secteur d'activité, en croisant la cartographie réalisée par l'ARIFOR avec les déclarations d'organismes recueillies par la DIRECCTE. Cette cartographie viendrait en complément de l'action D2 « Augmenter le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi » du CPRDFP qui prévoit, entre autres, une cartographie des formations, tous financeurs confondus (travail engagé avec l'OPEQ) pour aboutir à un catalogue dynamique.

PARTENARIATS

Favoriser les logiques de réseaux, les partenariats et les coopérations, en organisant, avant le lancement de l'appel d'offres, des réunions d'information animées par les délégués territoriaux sur leur territoire pour présenter les actions à venir du PRF (après adoption par l'assemblée) en direction de tous les organismes de formation.

PROFESSIONNALISATION

Professionnaliser l'ensemble des organismes de formation par la multiplication d'actions partagées, coordonnées par l'ARIFOR.

CONCLUSION

La Région, seule, ne peut pas tout mais elle devrait inciter l'ensemble de ses partenaires (État, autres collectivités territoriales, chambres consulaires, partenaires sociaux, Pôle Emploi, ...) à s'engager dans des démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences Territoriale (GPECT), par bassin d'emploi, sur tout le territoire régional. L'objectif est de mobiliser les acteurs dans une logique de développement économique et d'épanouissement socio-professionnel et ainsi développer les formations et renforcer les organismes de formation.

Le CESER encourage la Région à conclure des conventions avec les régions limitrophes pour développer l'approche inter régionale et collaborative, comme pour les actions de formation sanitaires et sociales, afin de sortir des impasses constatées sur des sessions qui ne peuvent se mettre en place faute de stagiaires en nombre suffisant.

Le CESER constate la nécessité de développer une offre de formation adaptée au nouveau profil des demandeurs d'emploi exerçant une activité réduite (enregistrés en catégorie B et C de Pôle Emploi) qui, de ce fait, ne peuvent pas bénéficier des actions de formation organisées pour des personnes disponibles à plein temps. Certaines formations proposées doivent être compatibles avec un travail à temps partiel et/ou un travail sous CDD.

V. SOURCES

Bibliographie

- ARIFOR, *Enquête sur le fonctionnement des organismes de formation en Champagne-Ardenne*, Châlons-en-Champagne, mai/juin 2011
- ARIFOR, *Étude sur le fonctionnement des appels d'offres régionaux Pôle Emploi/Région/ARIFOR*, Châlons-en-Champagne, octobre 2011
- *Contrats publics – L'actualité de la commande et des contrats publics*, n°102, Éditions du Moniteur, Paris, Septembre 2010
- DARES, *Les prestataires de formation continue en 2008*, Dares Analyse n°53, Paris, Août 2010
- DIRECCTE, *Les prestataires de formation en Champagne-Ardenne en 2009*, Informations rapides n°54, Février 2011
- MONTALEMBERT Marc (sous dir.), *La protection sociale en France*, La Documentation française, Paris, 2008 (5^{ème} édition).

Sitothèque

- www.centreinfo.fr
- www.insee.fr
- www.viepublique.fr
- www.education.gouv.fr
- www.travail-emploi-sante.gouv.fr

VI. ANNEXES

ANNEXE 1 LETTRE DE SAISINE	47
ANNEXE 2 COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL	48
ANNEXE 3 LISTE DES INTERVENANTS AUDITIONNÉS.....	49
ANNEXE 4 CARTOGRAPHIE DE L'ARIFOR	51
ANNEXE 5 CRITÈRES D'ÉVALUATION DES PRÉCONISATIONS.....	72
ANNEXE 6 GLOSSAIRE	73

(1) LETTRE DE SAISINE

RÉGION
CHAMPAGNE-ARDENNE

Conseil Economique et Social Régional
de Champagne-Ardenne
CHAMPAGNE-ARDENNE

Châlons en Champagne,
Le

Le Président

25 NOV 2010

25 NOV. 2010

Direction de la formation et de l'orientation
Affaire suivie par : Jean-Robert DE PASQUALE
Tél : 03.26.70.31.21
Fax : 03.26.70.89.44
Mél : rdepasquale@cr-champagne-ardenne.fr
Réf : FOURDF/AC

Monsieur Patrick TASSIN
Président du CESER

Monsieur le Président,

L'appareil de formation semble être fragilisé en cette période de restructuration du secteur. Les disparitions d'organismes de formation et plus particulièrement associatifs, la santé financière de centres d'importante taille, sont des signes préoccupants. De plus, la situation des organismes de formation intervenant exclusivement ou quasi exclusivement avec le secteur privé, est peu connue.

Les causes sont multiples et restent à préciser, d'autant que des efforts significatifs ont déjà été faits. Ainsi, la mission de professionnalisation des formateurs par le biais du G.I.P. A.R.I.F.O.R., est exemplaire. Les modalités d'intervention de la Région pour les soutenir ont été renforcées (tarification à leur groupe, marché pluriannuel...). Le recentrage de l'activité des GRETA dans les lycées a abouti. Il a dû permettre une baisse des coûts et une mobilisation de plateaux techniques plus performants.

Il reste des questions sur l'impact de cette mixité renforcée des publics (scolaires et stagiaires) dans les lycées au niveau de l'ingénierie pédagogique.

Après la décentralisation des activités de l'AFPA, la mise en place du Réseau Public Régional de Formation Professionnelle montre également les difficultés à construire des partenariats permettant de créer de réels parcours de formation qualifiants.

En conséquence, je souhaite saisir le CESER sur la situation de l'appareil de formation continue pour identifier les causes de sa fragilisation et mieux connaître l'évolution du marché en Champagne-Ardenne.

De plus, au-delà de ce diagnostic, je souhaite disposer de recommandations sur les conditions pour leur développement et sur les facteurs favorisant les partenariats.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, à l'assurance de ma considération distinguée.

*Avec mes remerciements
anticipés - Bonne nuit
JP*

Jean-Paul BACHY
Président de la Région Champagne-Ardenne

(2) COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

Comité de Pilotage :

- GIRARDIN Christophe (Président du Groupe de Travail)
- GUÉRIN Jean-Pierre (Rapporteur)
- GABET Hervé
- COUDRAY Francis

<u>1^{er} Collège CESER</u> GUÉRIN Jean-Pierre BLANCKAERT Christian PAILLARD Francis VUIBERT Lionel	<u>2^{ème} Collège CESER</u> GIRARDIN Christophe BRIET Marie-Claude PREITE Fabrice PROST Danièle
<u>3^{ème} 4^{ème} Collèges CESER</u> GABET Hervé TROUSSET Philippe CHERAIN Jean-Pierre DUBLE Ludovic	<u>Personnalités extérieures</u> COUDRAY Francis BONETTI Maurice ROYAUX François VAUCOULEUR Gérard

Invités permanents :

Patrick TASSIN, Président du CESER

Corinne MARCHAL, 3^{ème} Vice-Présidente du CESER

(3) LISTE DES INTERVENANTS AUDITIONNÉS

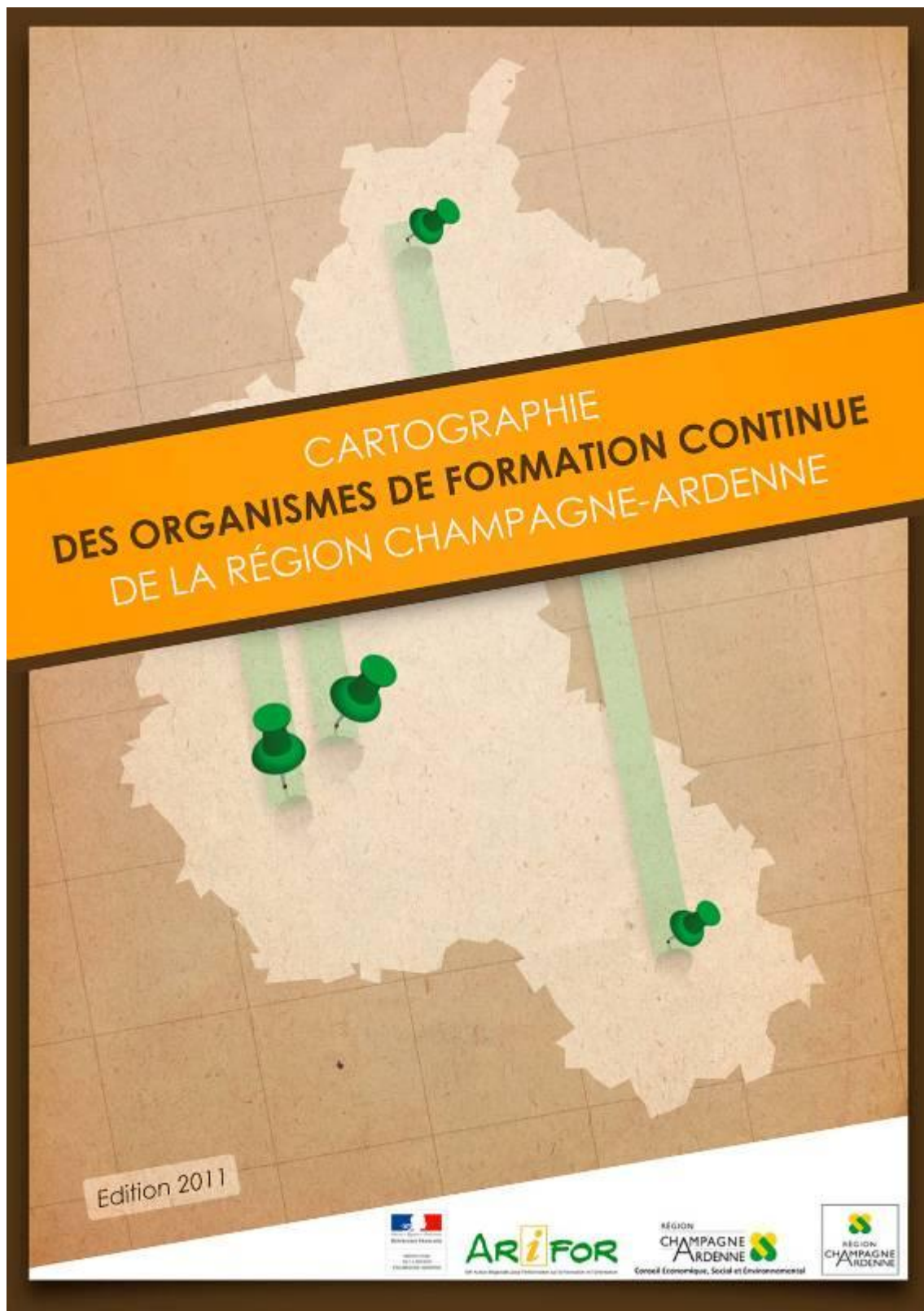
Date(s)	Intervenant	Titre	Structure
24 Mai 2011	Éric AMELINE	Directeur Régional	Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)
	Fabien PERNAY	Directeur	FONGECIF de Champagne-Ardenne
	Xavier GOUCEROL	Conseiller en Formation	AREF BTP
1er Juin 2011	Jean-Philippe DELCOURT	Directeur support aux opérations	Direction Régionale Pôle Emploi
	François LAUGEROTTE	Responsable Formations et Prestations	Direction Régionale Pôle Emploi
	Jean-Yves LEDOUX	Délégué Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DAF PIC)	Rectorat
26 Juin 2011	Karim BEKDACHE	Président	UROF
	Zohra BELMHADI	Membre	UROF
	Marc DANOISEAU	Membre	UROF
	Jean-Robert de PASQUALE	Directeur de la Formation et de l'Orientation	Conseil Régional de Champagne-Ardenne
	Dominique MONNIER	Responsable du Pôle "Formation des demandeurs d'emploi"	Conseil Régional de Champagne-Ardenne
06 Juillet 2011	Corinne GENIN	Directrice Générale	Chambre de Commerce et d'Industrie de Région
	Béatrice MOREAU		Chambre Régionale d'Agriculture
	Zinédine ABID	Secrétaire Général	Chambre Régionale de Métiers

05 Septembre 2011	Guy DELABRE	Directeur	SEPAD
	Franck TUOT	Directeur	AEFTI Ardennes
	Ahmed WIFAK	Directeur	AFPI Marne
	Amélie BRIGNOLI	Coordinatrice Emploi-Formation	AFPI Marne
26 Septembre 2011	Philippe TAUPIN	Directeur	CPO - FC Châlons
	Olivier BABLOT	Directeur	PIXEM Institut
	Marika STRIEVI	Directrice Associée	PIXEM Institut
	Catherine VERSTRAETE	Directrice	CFPPA de l'Aube
04 Octobre 2011	Dany THORELLE	Directrice Territoriale	AFPA Sud Champagne - Haute Marne et Aube
	Véronique CARRE- MENETRIER	Directrice	CNAM Champagne- Ardenne
	Jean-Claude BENSADOUN	Responsable pédagogique et administratif thématique Sciences Industrielles et Technologies de l'Information	CNAM Champagne- Ardenne
	François BUREAU	Responsable pédagogique et administratif thématique Management et Société	CNAM Champagne- Ardenne
12 janvier 2012	Blanche PETERSEN	Étudiante et formatrice	

RENCONTRES AVEC L'ARIFOR DANS LE CADRE DE COMMANDES DE TRAVAUX

04 Mai 2011 1er Juillet 2011 17 Novembre 2011 05 Décembre 2011 03 janvier 2012	Igor LEDIT	Responsable des systèmes d'information	GIP ARIFOR
	Sandrine POITTEVIN	Directrice	

(4) CARTOGRAPHIE



“ Le GIP ARIFOR exerce la fonction de **CARIF (Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations)** pour la région Champagne-Ardenne. Cette structure est financée par l'Etat et la Région dans le cadre du contrat de projet 2007 - 2013 et assure 2 missions principales :

- ▶ Favoriser la formation tout au long de la vie par l'accès à l'information sur la formation professionnelle, sur les droits et les voies d'accès à la formation.
- ▶ Apporter un appui aux réseaux d'informateurs dans leurs missions d'information, d'orientation, d'insertion et de formation.

Le GIP ARIFOR collecte, qualifie et diffuse l'offre de formation professionnelle continue du territoire champardennais par le biais d'un **site internet dédié** "www.formationchampagneardenne.org"

Ce site recense plus de **750 organismes de formation** (intervenant sur le champ de la formation continue) et près de **6 000 formations continues** financées ou non par la commande publique et préparant ou non à un diplôme ou une certification.

Les organismes de formation qui conventionnent avec l'ARIFOR (350 au 01 novembre 2011) disposent d'un compte leur permettant d'actualiser en ligne leur offre de formation. Sur l'année 2011, 11 000 actualisations de données ont été traitées par le GIP.

→ SOMMAIRE

**Directrice de la
Publication :**
Marie Noël D'Hooge

Rédactrice en chef :
Sandrine POITTEVIN

Rédacteur :
Igor LEDIT

Maquette et PAO :
Baptiste Jacquinet
Kevin Divry

GIP ARIFOR
79 avenue de Ste
Ménéhould
51037
Châlons-en-Champagne
03 26 21 73 36
e-mail : contact@arifor.fr
site : www.arifor.fr

Novembre 2011

Introduction et méthodologie 4

L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE PAR SECTEURS PROFESSIONNELS

Action sociale	5
Agriculture - Viticulture – Sylviculture - Environnement	6
Art culture spectacle	7
Banque finance assurance	8
BTP	9
Commerce service distribution	10
Défense sécurité	11
Hôtellerie, restauration, métiers de bouche	12
Industrie, plasturgie, métallurgie, bois, textile	13
Information, communication, multimédia	14
Informatique réseaux télécom	15
Langues	16
Ressources humaines et qualité	17
Santé secteur sanitaire	18
Secrétariat assistantat bureautique	19
Tourisme Loisir sport animation	20
Transport et logistique	21

Sources :

- Base de données ARIFOR sur l'offre de formation continue
"formationchampagneardenne.org"
- SESE - Informations rapides Champagne-Ardenne N°54 - février 2011 -
"Les prestataires de formation en Champagne-Ardenne en 2009"

Avertissement : Ce document n'est pas exhaustif. Intimement lié à la qualité de la saisie en ligne réalisée par les organismes de formation, il entend donner un éclairage significatif sur l'appareil de formation champardennais.

INTRODUCTION ET METHODOLOGIE

La formation professionnelle continue est un domaine mouvant, multiforme et délicat à apprécier. Le présent travail entend néanmoins donner un éclairage significatif à ce phénomène en présentant, secteur par secteur, l'offre de formation continue du territoire champardennais.

Cette production fait suite à une commande du CESER qui souhaitait appréhender l'appareil de formation champardennais de manière thématique.

L'offre de formation est présentée pour chaque agglomération (les organismes des périphéries sont associés aux villes principales) avec une segmentation des structures par statut :

- Rouge pour les organismes publics, parapublics ou consulaires
- Bleu pour les organismes de formation associatifs
- Vert pour les organismes de formation issus du secteur privé lucratif.

Les organismes relevant exclusivement de la formation initiale sont exclus (CFA académique, CFA agricole, CFA du supérieur). Les CFA indiqués le sont au titre de leurs interventions sur le champ de la formation continue (offre de formation courte ou ouverte aux contrats de professionnalisation).

Les camemberts ont une taille proportionnelle : petite taille pour un à 2 organismes de formation, taille moyenne pour 3 à 5 organismes de formation et grand pour 6 organismes et plus.

Des textes explicatifs illustrent chacun des domaines de formation proposés. Ils décrivent :

- l'importance de l'appareil de formation du secteur au regard de l'ensemble de l'offre de formation continue en Champagne-Ardenne.
- la typologie des organismes de formation du secteur (secteur public, privé ou associatif)
- la concentration ou la dispersion de l'offre et l'importance du maillage territorial des offreurs de formation, ces derniers étant ainsi présentés comme des outils d'aménagement du territoire.

Le présent travail prend appui sur la base de données de l'ARIFOR qui recense 750 organismes de formation en Champagne-Ardenne. Ce recensement n'est pas exhaustif car les organismes de formation ont la possibilité de ne pas être référencés dans cette base de données en cas de refus de leur part de figurer dans les systèmes d'information ou en cas de non réponse à nos demandes d'information. Pour optimiser l'efficacité et la qualité de ce référencement, l'ARIFOR travaille en partenariat avec le service "Contrôle des organismes de formation" de la DIRECCTE.

Par ailleurs, ce travail présente deux limites méthodologiques :

- Elle met sur un pied d'égalité des structures dont le périmètre d'intervention (organisme polyvalent ou spécialisé...) ou financier est très variable. Chacun des organismes de formation présenté à le même poids, qu'il embauche un grand nombre de salariés ou qu'il s'agisse d'un travailleur indépendant ou encore d'un autoentrepreneur.
- Elle se fonde sur une approche "déclarative" des organismes de formation par le biais de leurs saisies en ligne sur le site ARIFOR, ce qui peut parfois proposer une réalité déformée et gonflée au gré des ambitions de certains organismes de formation.



Igor LEDIT

Responsable des systèmes d'informations - GIP ARIFOR



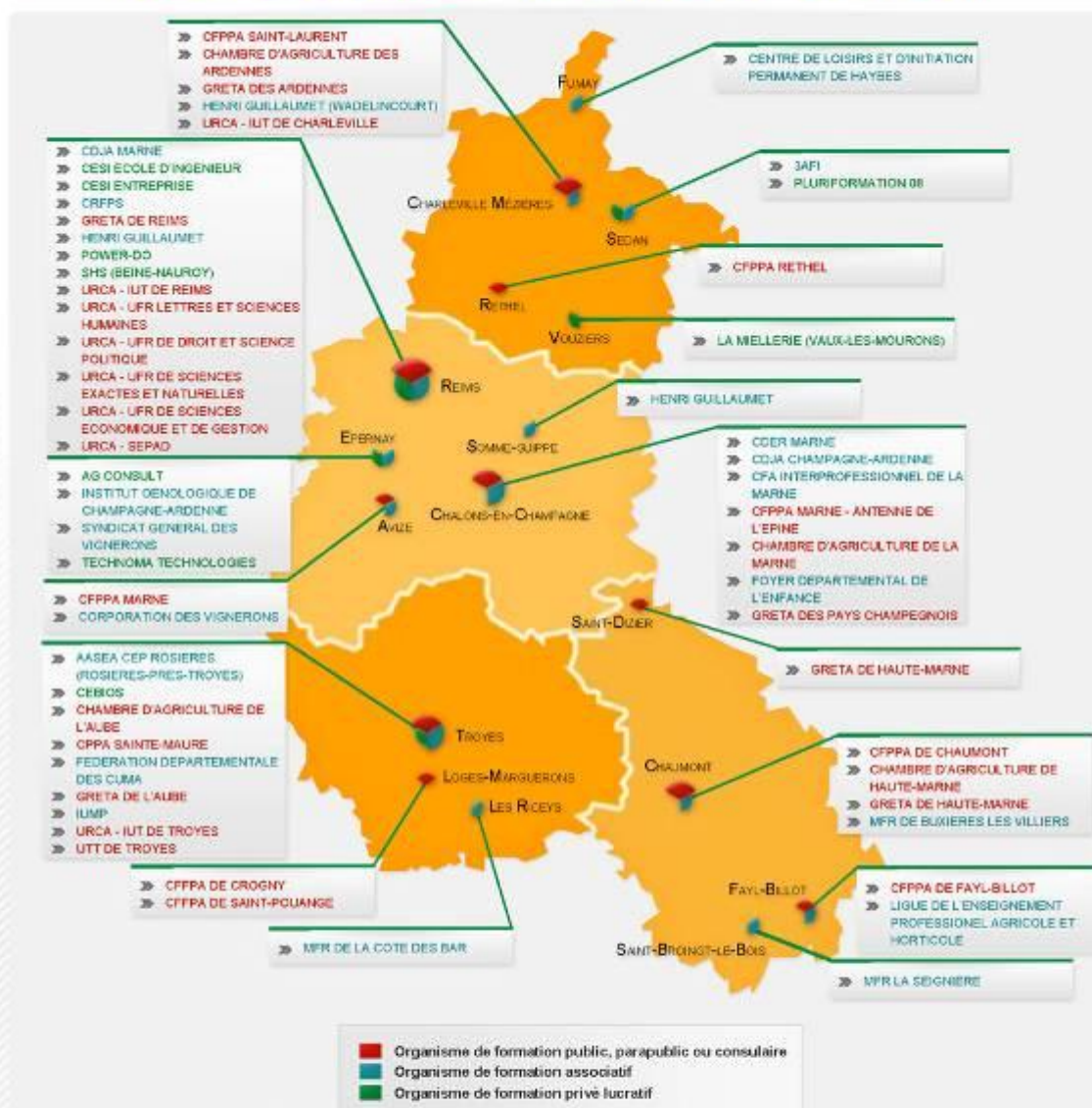
“ Le secteur de l'action sociale regroupe 91 organismes de formation en Champagne-Ardenne soit 13% des organismes de formation actifs* de la région**
 Ces structures relèvent principalement du secteur associatif (63%) ou du secteur public, parapublic ou consulaire (25%) ce qui est cohérent au regard des missions relevant de ce secteur d'activité.
 Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation du domaine de l'action sociale irrigue les territoires de la région par le biais de 18 implantations territoriales.
 Toutefois on peut remarquer que le territoire marnais concentre une part importante de l'offre de formation de ce secteur, tant en ce qui concerne la densité du maillage territorial des opérateurs de formation avec 33% de l'ensemble des implantations que pour ce qui est des offreurs de formation (51% du total).
 La thématique de l'action sociale est partagée par l'ensemble des territoires, la sur représentation marnaise dans ce domaine est à souligner.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



AGRICULTURE - VITICULTURE - SYLVICULTURE - ENVIRONNEMENT



“ Le secteur de l'agriculture et de l'environnement représente 58 organismes de formation* en formation continue sur le territoire champardennais, soit 8,2% des organismes de formation actifs recensés**.

Notons la très large sur-représentation du secteur public, parapublic ou consulaire (49,3% soit 5 fois plus que la part globale du secteur public et parapublic dans l'offre de formation) dans ce secteur d'activité associé à une sous-représentation comparable des organismes de formation privés lucratifs (15% soit 4 fois moins que la part globale du secteur privé lucratif).

Concernant la répartition territoriale, l'offre de formation agricole est bien répartie et éclatée sur un nombre important de zones d'implantation par département (de 3 à 5). La spécificité des organismes de formation agricoles nécessitant parfois de disposer de parcelles de terre pour assurer une mise en application des enseignements contribue à expliquer cet éclatement.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011.



ART CULTURE SPECTACLE



“ Le secteur de l'art, de la culture et du spectacle est peu représenté dans l'appareil de formation en Champagne-Ardenne avec 4,3% des organismes de formation actifs* de la région**.

Les offreurs de formation sont majoritairement issus du secteur public, parapublic, consulaire ou associatif (dans 37% des cas pour ces 2 catégories) ce qui est cohérent au regard des missions relevant de ce secteur d'activité. Pour ce qui est de l'implantation territoriale, l'ensemble des départements est représenté pour ce qui est de l'offre de formation. Nous observons toutefois une concentration marquée de l'offre de formation sur la métropole rémoise (47% des organismes de formation). Pour ce qui est du maillage territorial, il est plus dense dans la Marne et la Haute-Marne (respectivement 4 et 3 implantations).

* Source : Base de données ARIFOR.

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



BANQUE FINANCE ASSURANCE COMPTABILITE



“ Le secteur de la banque, de la finance, de l'assurance et de la comptabilité regroupe 66 organismes de formation en Champagne-Ardenne soit 9% des organismes actifs* de la région**. Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (35%) et du secteur privé (35%). Compte tenu de l'exercice quasi exclusif de ces métiers par des opérateurs du secteur privé et la forte mobilisation de la formation professionnelle continue dans ce secteur d'activité, la relative faiblesse de la part du secteur privé dans l'appareil de formation intervenant dans ce secteur interpelle. S'agit-il d'un problème qualitatif de renseignement de la base de données sur ce secteur d'activités ? et / ou d'un recours privilégié des décideurs du secteur à des organismes de formation parisiens pour mettre en place la formation continue de leur salarié ? Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur les 2 principaux pôles urbains de la région (Reims et Troyes) avec 58% des organismes de formation du secteur. Toutefois, ce domaine de formation est représenté dans 3 à 5 zones dans chaque département de la région à l'exception de l'Aube qui concentre la totalité de l'offre de formation du secteur sur Troyes.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



BÂTIMENT TRAVAUX PUBLICS



“ Le secteur du BTP représente 75 organismes de formation (ou antennes d'organismes) * en formation continue sur le territoire champardennais, soit 10,7% des organismes de formation actifs recensés**. Notons la très large sur-représentation du secteur associatif (50% soit 2 fois plus que la part globale des structures associatives dans l'offre de formation régionale) et du secteur public, parapublic ou consulaire (30,5%) dans ce secteur d'activité associé à une sous-représentation comparable des organismes de formation privés lucratifs (12,5 % soit 4 fois moins que la part globale du secteur privé lucratif au plan régional). L'offre de formation continue du secteur du BTP est globalement bien répartie sur le territoire (5 zones d'implantation dans la Marne, 4 dans les Ardennes, 3 sur la Haute Marne et dans l'Aube).

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011

€ COMMERCE SERVICE DISTRIBUTION



“ Le secteur du commerce et de la vente concerne 56 organismes de formation* en Champagne-Ardenne soit 8% des organismes de formation actifs de la région**. Ces structures relèvent du secteur public, parapublic ou consulaire (39%) ou associatif (36% - pour 1/3 il s'agit de CFA) et renvoient à des organismes de formation privés que dans 23% des cas. Compte tenu de l'exercice quasi exclusif de ces métiers par des opérateurs du secteur privé, la faiblesse de la part du secteur privé dans l'appareil de formation intervenant dans ce secteur questionne. Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur les 3 principaux pôles urbains de la région (Reims, Troyes et Charleville) avec 72% des organismes de formation du secteur. Toutefois, ce domaine de formation est représenté dans 3 zones dans chaque département de la région à l'exception de l'Aube qui concentre la totalité de l'offre de formation du secteur sur Troyes.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



DÉFENSE SÉCURITÉ



“

Le secteur de la défense et de la sécurité concerne 74 organismes de formation* en Champagne-Ardenne soit 10,5% des organismes de formation actifs de la région**.

Ces structures relèvent principalement du secteur privé (43%) ou associatif (38%). La part importante des organismes privés de formation sur ce segment d'activité est en cohérence avec l'exercice quasi exclusif de ces métiers par des opérateurs du secteur privé.

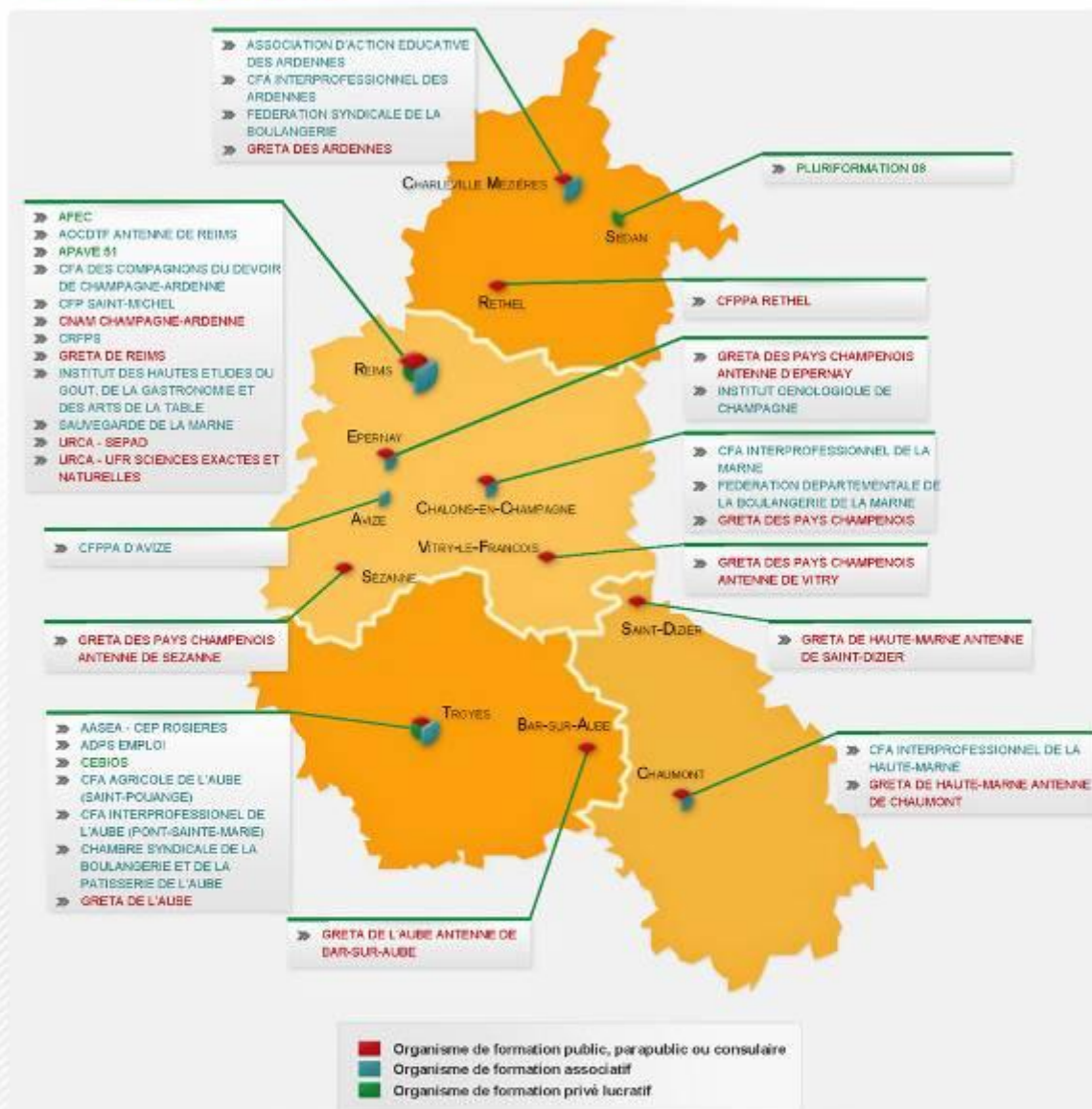
Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur les principaux pôles urbains de la région (Reims) avec 39%, Troyes (22%) et Châlons (13,5%) des organismes de formation du secteur. Toutefois, ce domaine de formation est représenté dans un minimum de 2 zones dans chaque département de la région avec un maillage territorial notable de l'offre de formation dans ce domaine d'activité (présence sur 15 sites dont près de la moitié situés dans la Marne).

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



HÔTELLERIE RESTAURATION MÉTIERS DE BOUCHE



“ Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration concerne 36 organismes de formation* en Champagne-Ardenne soit 5% des organismes actifs de la région** ce qui est en cohérence avec la part de la population active de ce secteur d'activité en Champagne-Ardenne. Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (42%) ou associatif (52%) avec notamment les CFA interprofessionnels. La part importante des CFA renvoie à la pratique de recrutement de ce secteur qui mobilise principalement l'apprentissage. Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur le principal pôle urbain de la région (Reims) avec 35% des organismes de formation du secteur. Toutefois, ce domaine de formation (11 implantations en Champagne-Ardenne) est représenté dans un minimum de 2 zones dans chaque département de la région avec un maillage territorial notable de l'offre de formation dans ce domaine d'activité sur la Marne (présence sur 5 sites).

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



INDUSTRIE MÉTALLURGIQUE



“

Le secteur de l'industrie est important en Champagne-Ardenne, notamment sur le territoire ardennais. Cette importance se traduit au niveau des offreurs de formation du secteur qui mobilisent 79 organismes de formation* en Champagne Ardenne soit 11,2% des organismes actifs de la région**. Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (37%) ou associatif (39%). Notons que le secteur associatif renvoie pour une large part à des structures de branche comme l'AFPI ou à des CFA (sectoriels ou interprofessionnels). La faiblesse de l'offre de formation privée dans ce secteur peut étonner. Elle peut être mise en relation avec le poids conséquent de l'investissement à envisager pour disposer d'ateliers ou de machines en adéquation avec les technologies susceptibles d'être mobilisées en entreprise. Un tel investissement relève classiquement des branches professionnelles (intervenant par le biais de structures associatives) ou de la puissance publique. Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur le principal pôle urbain de la région (Reims) avec 49% des organismes de formation du secteur. De plus le maillage territorial des organismes de formation du secteur est assuré sur l'ensemble de la Région avec un total de 15 implantations réparties sur les différents départements : 3 implantations dans les départements de la Haute Marne, de l'Aube ou des Ardennes et 8 sur la Marne. La densité de l'appareil de formation du secteur apparaît, comme souvent, plus importante sur la Marne que sur les autres territoires alors même que l'industrie y est moins développée que dans d'autres départements comme les Ardennes.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne Ardenne - n°54 - février 2011



INFORMATION COMMUNICATION MULTIMEDIA



“ Le secteur de l'information, de la communication et du multimédia représente 9,5% des organismes de formation actifs** de Champagne-Ardenne (avec 69 organismes de formation*). Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (43%) ou privé (39%).

Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur le principal pôle urbain de la région (Reims) avec 46% des organismes de formation du secteur. Cette concentration sur les grandes agglomérations s'associe à une typologie différente des offreurs de formation qui renvoie plus fréquemment au secteur privé lucratif (51% des organismes privés sur Reims et Troyes contre 39% sur l'ensemble de la région). Le maillage territorial des organismes de formation du secteur est assuré sur l'ensemble de la Région avec un total de 15 implantations réparties sur les différents départements : 2 implantations dans le département de la Haute-Marne ; 4 implantations dans l'Aube et les Ardennes et 5 sur la Marne.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



INFORMATIQUE RÉSEAUX TÉLÉCOM



“ Le secteur de l'informatique des réseaux et des télécommunications représente 10,5% des organismes de formation actifs** de Champagne-Ardenne (avec 73 organismes de formation*) ce qui apparaît important au regard du faible poids du secteur de l'informatique en Champagne-Ardenne (8,9% des salariés régionaux en 2009***). La fonction informatique peut être intégrée à certaines entreprises intervenant sur un autre pan d'activité. Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (42%) ou privé lucratif (37%).

Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur les principaux pôles urbains de la région (Reims et Troyes) avec 53% des organismes de formation du secteur. Toutefois, un maillage territorial des organismes de formation du secteur est assuré sur l'ensemble de la région avec un total de 16 implantations réparties sur les différents départements : 3 implantations dans les départements de la Haute-Marne et de l'Aube, 4 implantations dans les Ardennes et 6 sur la Marne.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide-Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011

*** Etude OPEQ - filière TIC sur le site www.metier-emploi-formation.org



LANGUES



“ Le secteur transversal des langues concerne 30 organismes de formation* en Champagne-Ardenne soit 4,3% des organismes actifs de la région** ce qui est très restreint. Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (47%) ou privé lucratif (33%). La faiblesse de l'offre de formation dans ce secteur peut étonner. Plusieurs facteurs explicatifs peuvent être avancés : la formation dans ce domaine peut s'exercer dans une perspective non professionnelle dans des structures de type MJC ; la proximité de Paris pourrait aspirer une partie des besoins de formation champardennais ; Ce secteur peut aussi être mal appréhendé par la base de données ARIFOR. Il s'agit d'hypothèses qui demanderaient à être affinées. Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur le principal pôle urbain de la région (Reims) avec 40% des organismes de formation du secteur. De plus le maillage territorial des organismes de formation du secteur est très inégal : le département de la Marne apparaît particulièrement bien loti puisqu'il concentre la moitié des implantations de formations régionales du secteur (6 sur 12). L'offre de formation du département de l'Aube apparaît très concentrée sur le périmètre troyen.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



RESSOURCES HUMAINES ET QUALITÉ



“

Le secteur transversal des ressources humaines et de la qualité concerne 51 organismes de formation* en Champagne-Ardenne soit 7,3% des organismes actifs de la région**.

Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (39%) ou privé lucratif (39%). La part importante du secteur public dans ce périmètre d'activité peut étonner mais elle s'explique en partie par le poids des structures d'enseignement supérieur intervenant sur ce segment (consulaire, université et CNAM). La proximité de l'agglomération parisienne peut aussi contribuer à expliquer que le secteur privé lucratif ne soit pas plus représenté dans ce secteur naturellement orienté vers l'entreprise.

Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur le principal pôle urbain de la région (Reims) avec 49% des organismes de formation du secteur. De plus le maillage territorial des organismes de formation du secteur est réduit puisque cette activité ne concerne que 9 sites en région dont 1 sur l'Aube et 2 en Haute Marne.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



SANTE SECTEUR SANITAIRE



“ Le secteur de la santé et du secteur sanitaire représente 73 organismes de formation* en Champagne-Ardenne soit 10,5% des organismes actifs de la région**. Le statut des organismes de formation de ce secteur est très majoritairement public, parapublic ou consulaire (50% des organismes de formation) avec une part importante des écoles liées à des structures hospitalières. Le secteur associatif est lui aussi très représenté dans les organismes de formation du secteur (37%). La faiblesse du secteur privé dans ce domaine de formation renvoie à la structure "publique" du secteur de la santé en France.

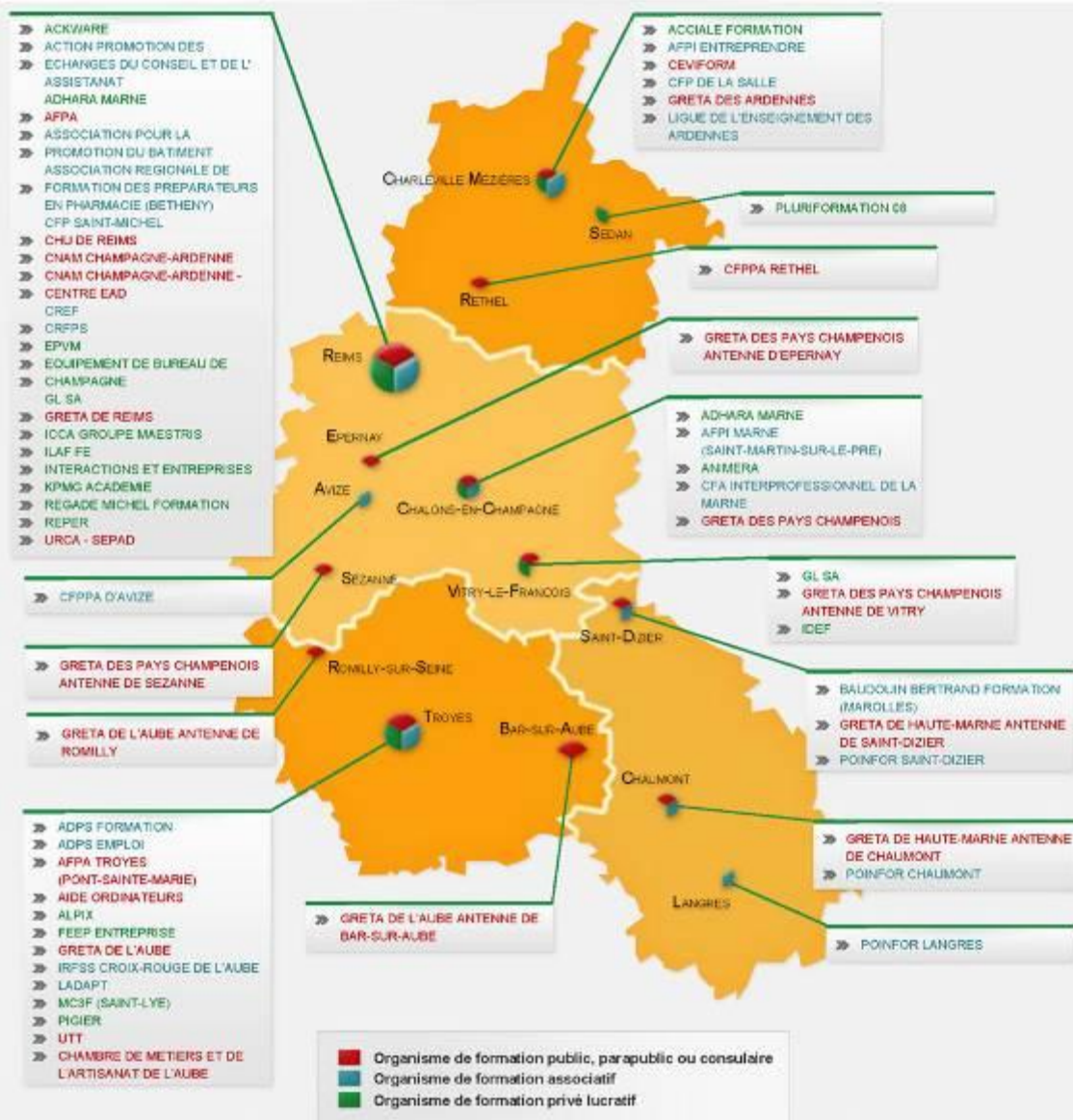
Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur le principal centre urbain de la région : Reims avec 33 soit 45% de l'ensemble des organismes. Toutefois le maillage du territoire est réel avec 3 implantations sur l'Aube et la Haute Marne, 4 implantations sur les Ardennes et 5 sur la Marne.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



SECRETARIAT ASSISTANAT BUREAUTIQUE



“ Le secteur du secrétariat, de l'assistanat et de la bureautique est transversal puisqu'il touche l'ensemble des secteurs d'activité et un large éventail de métiers. En Champagne-Ardenne, il concerne 63 organismes de formation* soit 9% des organismes actifs de la région**.

Ces structures sont réparties harmonieusement entre les différents types de statuts : 35% d'organismes publics, parapublics ou consulaires ; 35% de structures associatives et 30% de structures privées ce qui traduit une sur-représentation du secteur public, parapublic ou consulaire (35% des structures du secteur alors que les organismes publics ne représente que 8% des structures de la région) sur ce domaine de formation.

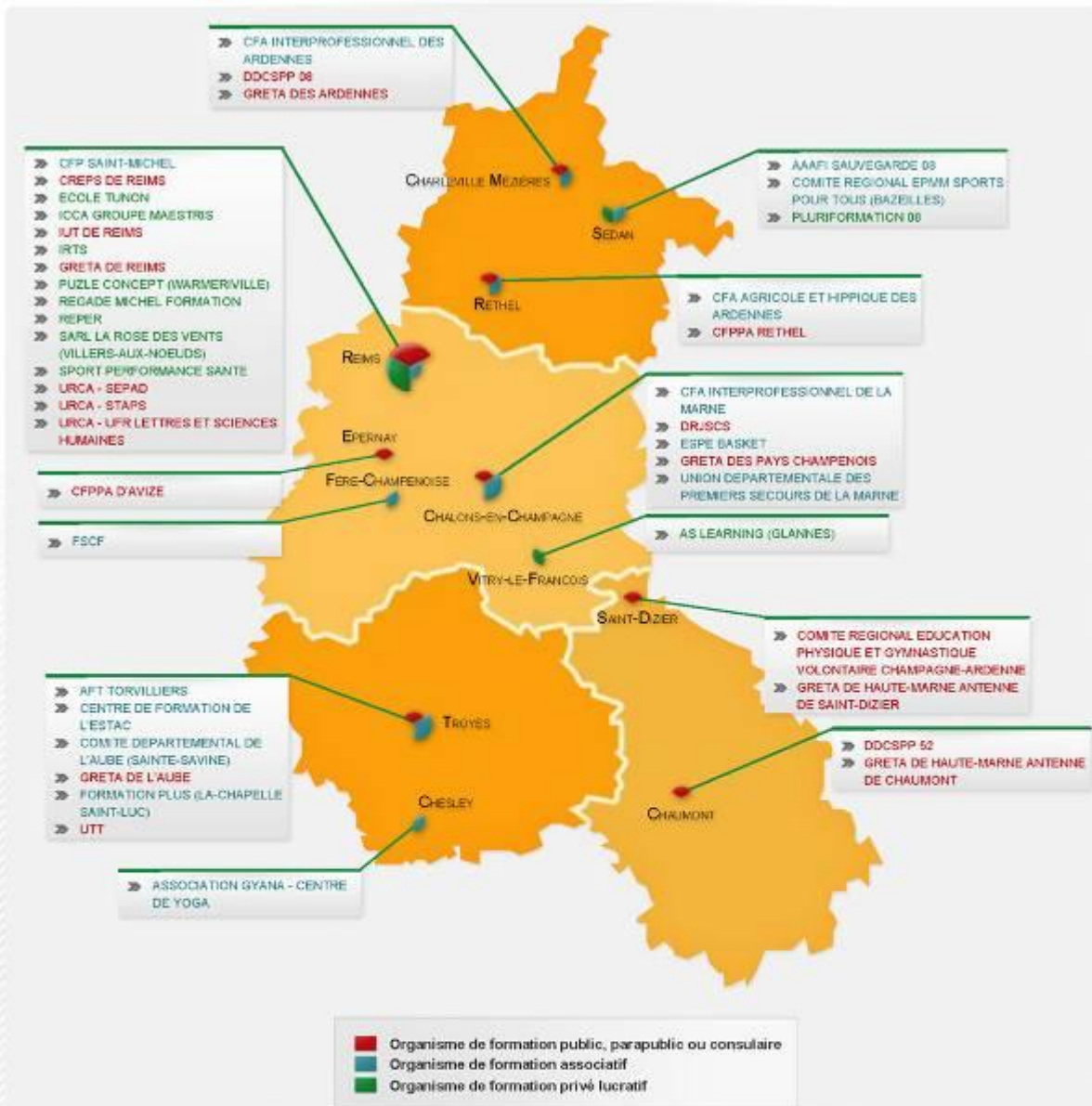
Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur les principaux centres urbains Reims (23 organismes) et Troyes (13 organismes) mais elle s'inscrit sur un réel maillage du territoire avec 3 implantations sur les Ardennes, l'Aube et la Haute Marne et 8 implantations sur la Marne.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



TOURISME LOISIR SPORT ANIMATION



“ Le secteur du tourisme, des loisirs, du sport et de l'animation représente 6% des organismes de formation actifs ** de Champagne-Ardenne (avec 42 organismes de formation*). Ces structures relèvent principalement du secteur public, parapublic ou consulaire (45%) ou associatif (33%).

Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur le principal pôle urbain de la région (Reims) avec 36% des organismes de formation du secteur. Toutefois, un maillage territorial des organismes de formation du secteur est assuré sur l'ensemble de la région avec un total de 12 implantations réparties sur les différents départements : 2 implantations dans les départements de la Haute-Marne et de l'Aube ; 3 implantations dans les Ardennes et 5 sur la Marne. La densité de l'appareil de formation du secteur apparaît, comme souvent, plus importante sur la Marne que sur les autres territoires alors même que l'offre touristique et le patrimoine bâti ou naturel sont présents sur l'ensemble de la région.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011



TRANSPORT ET LOGISTIQUE



“ Le secteur du transport et de la logistique représente 88 organismes de formation* en Champagne-Ardenne soit 12,5% des organismes actifs de la région**. Le statut des organismes de formation de ce secteur est majoritairement privé-lucratif (37,5% des organismes de formation) ou associatif (37% des organismes de formation). Les auto écoles intervenant en formation continue représentent une part importante des organismes de formation privés du secteur.

Concernant la répartition sur l'espace régional, l'offre de formation de ce secteur est concentrée en volumétrie sur les 2 principaux centres urbains de la région : Reims (avec 23 organismes soit 26% de l'ensemble) et Troyes (21 organismes soit 24% de l'ensemble).

Toutefois le maillage du territoire est assuré par l'implantation de quelques organismes de formation sur 18 territoires répartis sur les différents départements : 3 implantations en Haute-Marne, 4 implantations dans l'Aube, 5 implantations dans les Ardennes et 6 sur la Marne.

* Source : Base de données ARIFOR

** Enquête SESE - DIRECCTE - Information rapide Champagne-Ardenne - n°54 - février 2011

(5) CRITÈRES D'ÉVALUATION DES PRÉCONISATIONS

APPELS D'OFFRES

Critères d'évaluation : écriture simplifiée de la grille d'évaluation, modification de l'appel d'offres et évolution du taux de réponses.

APPELS À PROJETS

Critère d'évaluation : mise en place d'un ou plusieurs appel(s) à projets.

CARTOGRAPHIE

Critère d'évaluation : réalisation du catalogue.

PARTENARIATS

Critères d'évaluation : nombre de réunions et taux de participation.

PROFESSIONNALISATION

Critère d'évaluation : nombre d'actions mises en place et coordonnées par l'ARIFOR.

(6) GLOSSAIRE

AEFTI	Association pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et de leurs familles
AFPA	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
AFPI	Association de Formation Professionnelle de l'Industrie
ARIFOR	Action Régionale pour l'Information sur la Formation et l'Orientation
CCIR	chambre commerce industrie de région
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
CIF	Congé Individuel de Formation
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CPO Fc	Centre de formation professionnelle continue Bâtiment Travaux Public
CPRDFP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles
CRA	Chambre Régionale d'Agriculture
CRMA	Chambre Régionale de Métiers et d'Artisanat
CRP	Convention de Reclassement Personnalisé
CSP	Contrat de Sécurisation Professionnelle
CTP	Contrat de Transition Professionnelle
DEAVS	Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
FFP	Fédération de la Formation Professionnelle
FLE	Français Langue Étrangère
FOAD	Formation À Distance
GRETA	GRoupements d'ÉTABlissements
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPEQ	Observatoire Permanent de l'Évolution des Qualifications
PRF	Programme Régional de Formation
RPRFP	Réseau Public Régional de Formation Professionnelle
SIEG	Service d'intérêt économique général
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
URCA	Université de Reims Champagne-Ardenne
UROF	Union Régionale des Organismes de Formation

POUR VOS NOTES

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL RÉGIONAL
DE CHAMPAGNE-ARDENNE
HÔTEL DE RÉGION
5 RUE DE JÉRICO
51037 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE

TÉL : 03 26 70 31 79

FAX : 03 26 21 69 76

MAIL : ceser@cr-champagne-ardenne.fr

SITE WEB : <http://www.ceser-champagne-ardenne.fr>