



FORMATION PROFESSIONNELLE



# PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

2 0 0 6 • 2 0 1 0

★ EURO RSCG COMPAGNIE - RCS NANTERRE 780 143 707 CRÉDIT PHOTOS : BRUNO PANCHÈVRE



[www.region-basse-normandie.fr](http://www.region-basse-normandie.fr)

Région Basse-Normandie

Abbaye-aux-Dames - BP 523 - 14035 CAEN Cedex - Tél. 02 31 06 98 98 - Fax : 02 31 06 95 95



[www.region-basse-normandie.fr](http://www.region-basse-normandie.fr)



## Avant propos par Philippe DURON, Président de la Région Basse-Normandie

**Le Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle est un des outils structurants de la politique de la Région. Sa mise en œuvre accompagne la politique régionale de développement économique, la politique régionale en faveur de l'économie sociale et solidaire et il est un élément constitutif du Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire.**

Le 14 juin 2005, s'est tenue à Cherbourg la journée de clôture des assises « Voix Publiques : Formation Professionnelle ». Cette journée a été l'occasion de faire la synthèse des 14 réunions auxquelles avaient assisté tous ceux de nos concitoyens concernés par l'éducation et la formation.

L'intérêt manifesté par une présence assidue au cours de nos réunions déconcentrées ne s'est pas démenti pour cette dernière journée puisque la salle du théâtre de Cherbourg était comble.

L'enjeu il est vrai est d'importance puisque les Régions se voient désormais confier la compétence aux fins d'élaborer le plan régional de l'ensemble de la formation professionnelle initiale et continue des jeunes et des adultes.

C'est dans le cadre de cette mission élargie et au terme de cette consultation que nous proposons un Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP) dont les objectifs, de par la loi, intègrent trois champs :

- En premier lieu celui de l'information et de l'orientation.
- En second lieu celui consacré aux jeunes et recouvrant la totalité des filières les préparant à l'emploi.
- Troisième champ enfin, celui réservé aux adultes avec l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

Je ne ferai que reprendre à grands traits ici les lignes de force qui doivent structurer le PRDFP.

Nous devons d'abord avoir à l'esprit quelques données essentielles pour nous aider à définir ce que peut être notre action. Un contexte de diminution démographique, de nombreuses et précoces sorties au niveau de la formation initiale, des taux de redoublement élevés,

autant de facteurs qui viennent grossir le nombre de ceux qui, demain, seront en attente d'emploi, en quête d'insertion, de requalification et de formation continue.

En regard, des entreprises en demande de formations qualifiées de plus haut niveau, un réseau artisanal et de PME dont il faut assurer la pérennité en favorisant la prise de relais par une nouvelle génération d'entrepreneurs, un nombre important de demandeurs d'emplois et de personnes jeunes ou adultes sortis trop tôt et avec une trop faible qualification de la formation initiale.

Le PRDFP que nous vous proposons prend en compte ces réalités. Il porte sur les trois champs de nos compétences.

Il s'organise autour de trois axes majeurs dont je n'ébauche ici que les grandes lignes.

- Premier axe, celui de l'ambition pour les jeunes, les familles et les adultes demandeurs d'emploi.
- Deuxième axe, celui de la mise en réseau par territoire de l'ensemble de l'offre de formation, c'est-à-dire de la formation initiale professionnelle à temps plein, par apprentissage et de la formation continue. Une telle démarche sous entend un travail concerté entre les différents acteurs, des outils d'analyse, un état des lieux des besoins par zone d'emploi et par filière, la définition d'une méthode de travail entre les différents partenaires, une animation et une impulsion venues de l'échelon régional.
- Troisième axe, le souci de l'accès au droit à l'éducation et à la formation pour toutes et tous, quelle que soit la zone de résidence et quel que soit l'âge. Dans une société en mutation rapide et profonde, dans un cadre géographique où l'attractivité économique est contrastée, dans un environnement démographique en repli, nous ne devons négliger aucune piste de formation et d'insertion pour les bas-normands.

L'approche globale que nous proposons en prenant appui d'abord sur le droit à l'éducation et à la formation de nos concitoyens suppose la mise en cohérence de l'offre de formation, sa visibilité, l'accessibilité, la complémentarité des structures et dispositifs de formation, la possibilité d'établir des passerelles, l'adaptation de l'ingénierie de formation aux besoins des individus et des territoires. La mise en œuvre de cet axe doit tenir compte des évolutions induites, en matière de formation continue, par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, issue de la volonté des partenaires sociaux de donner un nouvel élan à la formation professionnelle et qui se traduisent par la mise en œuvre par les branches professionnelles de nouveaux outils (observatoires prospectifs emploi formation) et dispositifs à destination des jeunes et des adultes (le contrat de professionnalisation) et des salariés (le Droit Individuel à la Formation).

Pour être complet, il nous faut aussi prendre en compte les effets d'une politique soucieuse de réduire les conséquences manifestes de nos difficultés économiques en tentant de favoriser l'insertion par la voie de l'apprentissage.

Il nous était demandé d'accroître de 40 % le nombre des apprentis. Cette orientation massive dans une région comptant déjà près de 10000 apprentis en formation n'était ni raisonnable ni pertinente. Elle n'était pas raisonnable car elle venait concurrencer les formations initiales en Lycée Professionnel. Elle n'était pas pertinente car elle ne prenait pas en compte la capacité de notre tissu économique à absorber une telle quantité de contrats d'apprentissage.

Nous avons tenu à limiter la pression quantitative en ramenant à 15 %, sur la période 2005-2009, l'accroissement du nombre des apprentis et en l'accompagnant d'une exigence qualitative.

Cette exigence c'est celle de privilégier le développement cohérent des niveaux IV et III, de cibler les besoins de nos petites entreprises en quête d'une succession et de favoriser l'accès au niveau V des personnes sans qualification.

Je voudrais conclure ce propos sur un point, à mes yeux fondamental. Ce point c'est celui de l'évolution formidable à laquelle nous sommes confrontés et de l'enjeu non moins extraordinaire de ces questions de formation.

Ce combat est celui de l'intelligence. Il engage l'avenir, de la Région et par l'effet démultiplicateur d'une problématique qui l'étend à l'ensemble des autres régions il engage aussi l'avenir de la Nation tout entière. Il impose une cohérence des politiques publiques. On ne saurait découpler la stratégie à mettre en œuvre dans ce domaine de celle conduite dans le cadre plus général de l'aménagement du territoire et d'une politique globale de développement régional.

Surtout, le succès de cette bataille passe par l'engagement des citoyens, par l'articulation de l'ensemble des politiques publiques et par une conception de la décentralisation comme de la déconcentration qui se pense et se construit avec la préoccupation constante de défendre les valeurs de notre République.

# Sommaire

## Partie I:

- Les orientations générales ..... 5
- Premier axe :
  - Le pari de l'ambition ..... 6
  - Fiche synthèse - axe 1 ..... 7
- Deuxième axe :
  - Une approche démocratique de l'analyse des besoins dans un cadre territorial ..... 8
  - Fiche synthèse - axe 2 ..... 11
- Troisième axe :
  - Faire respecter le principe du droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ..... 12
  - Fiche synthèse - axe 3 ..... 14

## Partie II:

- La mise en œuvre ..... 15
- Le pilotage du PRDFP ..... 16
- La feuille de route du PRDFP ..... 19

## Partie III:

- Les orientations par filière ..... 21
- Introduction ..... 22
- La filière bâtiment, travaux publics ..... 23
- Les filières industrielles ..... 24

- Les filières usinage - outillage et travail des métaux ..... 24
- La filière automatismes et fonctions industrielles ..... 25
- La filière électronique ..... 25
- La filière plasturgie ..... 26
- La filière industrie graphique ..... 26
- La filière textile habillement ..... 27
- Les filières agricoles ..... 28
- La filière agro alimentaire ..... 30
- La filière machinisme agricole ..... 31
- Les filières mer, cultures marines et nautisme ..... 32
- La filière mer cultures marines ..... 32
- La filière nautisme ..... 33
- Les services ..... 34
- La filière alimentation ..... 35
- La filière transport logistique ..... 36
- La filière banque ..... 36
- La filière sanitaire ..... 37
- La filière sociale ..... 38
- La filière aide à domicile ..... 39
- La filière hôtellerie-restauration ..... 39

►►► **SOMMAIRE**

La filière coiffure esthétique..... 40

la filière gestion, comptabilité,  
secrétariat ..... 40

La filière commerce..... 41

La filière commerce  
et réparation automobile..... 42

La filière optique..... 42

La filière de l'animation sportive  
et socioculturelle..... 43

La filière hygiène sécurité..... 44

**Partie IV:**

Éléments cartographiques..... 45

Les filières bâtiment..... 46

    Bâtiment travaux publics..... 46

    Bâtiment: bois - ameublement ..... 47

    Bâtiment: métiers de la pierre ..... 48

Les filières industrielles..... 49

    Mécanique: usinage/outillage  
travail des métaux micromécanique..... 49

    Automatismes  
et fonctions industrielles ..... 50

    Électronique - électrotechnique  
télécommunications..... 51

    Plasturgie ..... 52

    Industries graphiques ..... 53

    Textile - habillement - cuir..... 54

    Physique - chimie ..... 55

Les filières agricoles..... 56

    Production agricole..... 56

    Aménagement..... 57

    Équine ..... 58

    Agroalimentaire..... 59

Matériel agricole et de TP..... 60

Les filières mer, cultures marines  
et nautisme..... 61

    Mer - cultures marines - nautisme..... 61

    Construction navale..... 62

Les filières services ..... 63

    Transport logistique..... 63

    Assurances - banque - immobilier..... 64

    Sanitaire  
(y compris services en milieu rural) ..... 65

    Sociale - aide à domicile ..... 66

    Hôtellerie - restauration - tourisme..... 67

    Coiffure esthétique..... 68

    Gestion - comptabilité ..... 69

    Secrétariat ..... 70

    Commerce et distribution  
(y compris commercialisation  
des produits agricoles) ..... 71

    Commerce et réparation  
automobile..... 72

    Optique ..... 73

    Animation..... 74

    Informatique: réseaux  
et gestion de l'information..... 75

    Arts..... 76

    Hygiène - sécurité ..... 77

    Information - communication ..... 78

    Audiovisuel..... 79



PREMIÈRE PARTIE

# Les orientations générales

## Premier axe : le pari de l'ambition

L'objectif est de favoriser l'élévation du niveau général de la formation des jeunes de notre région, de réduire de manière significative les sorties sans qualification, de rééquilibrer également l'apprentissage en favorisant dans ce domaine aussi les formations de niveau IV et III. Il s'agit également d'élever le niveau de qualification des demandeurs d'emploi et des salariés particulièrement les moins qualifiés, en favorisant l'accès aux connaissances de base et à la validation des acquis de l'expérience.

### 1. Établir un schéma de formation par filière et par voie de formation, destiné à créer les conditions d'une élévation du niveau des formations.

#### Pour cela la Région s'engage à :

- Fournir un état de la formation et des besoins par filière et par zone d'emploi : le poids par filière, les flux par niveau de formation, les complémentarités entre les voies de formation, les passerelles et la localisation géographique.
- Dresser en lien avec la DRAF et avec les établissements agricoles d'une part, comme avec la DRASS et les établissements chargés des formations sanitaires et sociales, les grandes orientations du Plan Régional de l'Enseignement Agricole (PREA) et celles des schémas des formations sanitaires et sociales.
- Associer les représentants des branches professionnelles à la réflexion prospective sur les besoins par filière : l'évolution des métiers, les niveaux de compétences, les activités émergentes, l'offre de formation.

### 2. Mettre en place un pilotage régional prenant appui sur l'une des responsabilités de la Région, à savoir l'information et l'orientation.

#### Pour ce faire la Région :

- Organiser le pilotage de l'information et de l'orientation professionnelle au niveau des territoires en prenant appui sur la professionnalisation et les partenariats entre les acteurs. Les passerelles entre voies de formation seront favorisées.

- Créera les conditions d'un pilotage régional de la formation en fournissant une cartographie des différentes formations : formation initiale sous statut scolaire, formation par apprentissage, formation continue. Avec le souci d'une mise en synergie de ces formations en évitant qu'elles ne se concurrencent et en faisant en sorte, le cas échéant, d'amorcer les rééquilibrages nécessaires en accordant une priorité à la formation initiale, sous statut scolaire.
- Mettra en place des tableaux de bord de la formation (formation initiale et continue, générale et professionnelle). Ces indicateurs s'intéresseront dans un premier temps aux flux des publics scolaires, à ceux des apprentis, aux taux de redoublement, aux retards scolaires, aux ruptures de contrats d'apprentissage, aux décrochages en formation continue, aux taux d'attractivité des formations professionnelles, aux taux d'occupation, aux taux d'insertion. Ces tableaux de bord prendront appui sur les outils existants et notamment sur l'ERREFOM.
- Un groupe d'analyse sera composé de l'ensemble des services d'études et de statistiques régionaux (INSEE, le Service Études, Prospective, Évaluation, Statistiques de la DRTEFP, Service des Études, de la Prospective et de l'Analyse de Gestion du Rectorat, les services études de la DRASS et de la DRAF).
- Les tableaux de bord croiseront ses informations avec celles des résultats de l'évaluation des élèves, les résultats aux examens, les taux d'insertion, la masse comparée par secteurs géographiques des investissements respectifs consacrés aux enseignements publics, professionnels et à l'apprentissage. La Région s'attachera à traiter toutes les formes de difficulté et notamment celles rencontrées par les publics sortis sans qualification. Les résultats de ces analyses donneront lieu à la publication de tableaux de bord territoriaux.

### 3. Fournir des données objectives qui ont vocation à nourrir le débat démocratique sur une offre de formation destinée à satisfaire l'intérêt général.

#### Elles prolongent une stratégie participative en permettant :

- L'information et l'association de l'ensemble des représentants des acteurs et des partenaires (familles, représentants des branches professionnelles, représentants des étudiants, des élèves, des apprentis, des stagiaires de la FC...), structures et organismes en charge de l'information et de l'orientation (ONISEP, CIO...).
- D'engager une réflexion sur la formation à l'orientation en direction de tous les acteurs concernés y compris les professeurs principaux des classes de seconde. Cela se fera avec l'appui des compétences académiques et le concours d'autres organismes.

### 4. Agir à tous les niveaux et sur toutes les voies de formation.

#### Pour cela la Région souhaite :

- Mobiliser tous les niveaux d'information en lien avec les autorités académiques, de la sortie du collège à l'enseignement supérieur.
- Développer les passerelles entre les différentes voies et structures de formation.
- Favoriser les échanges de pratiques entre les enseignants, les formateurs, les structures de formation et les organismes certificateurs.
- Encourager les démarches de certification des compétences acquises.
- Développer l'ouverture à l'international en renforçant les liens avec les partenaires naturels que sont les pays anglo-saxons et favoriser à cette fin le bilinguisme.
- Prendre en compte la mobilité interrégionale et les échanges transnationaux.

### Fiche synthèse Axe 1

## Le pari de l'ambition

#### 1. Enjeu

Apporter l'appui et le concours du pilotage régional pour garantir les conditions égales d'accès au service public d'éducation et de formation.

#### 2. Objectifs

- Élever le niveau des formations,
- Réduire les sorties sans qualification.

#### 3. Axes de travail

- Améliorer l'information et l'orientation,
- Faire partager les objectifs affichés par tous les acteurs,
- Agir à tous les niveaux et sur toutes les voies de formation.

## Deuxième axe : une approche démocratique de l'analyse des besoins dans un cadre territorial

**L'objectif est d'installer de manière durable une culture du débat démocratique autour de la formation. Pour cela, il faut mettre en œuvre un dispositif permettant d'inscrire cette culture dans le cadre d'une réflexion incluant la logique des territoires. Celle-ci devra tenir compte des spécificités locales, être attentive au principe d'équité, mobiliser l'ensemble des partenaires et faire vivre le maillage de la formation. Cela implique une association étroite avec les services de l'État.**

Cela étant, ce n'est pas la formation qui crée l'offre d'emploi. Si les jeunes doivent s'adapter à l'offre de formation, l'offre de formation doit également pour partie s'adapter à eux. Il faut être attentif à ce que les filières ou structures financées répondent aux besoins de tous les publics. Il existe certes des dispositifs d'accompagnement de la formation pour venir en aide aux jeunes sortis sans qualification mais il faut avant toute chose anticiper ces situations et mettre en œuvre toutes les formes de prévention possibles.

### 1. Des territoires.

#### Les zones d'emploi :

- Concernant la formation initiale, sous statut scolaire et apprentissage : installer un réseau de personnels référents par zone d'emploi<sup>1</sup>. Leur mission sera de faire l'inventaire des propositions qui remonteront annuellement au titre de l'offre de formation initiale. Ces propositions feront l'objet d'une expertise par la Région avec l'appui des conseillers techniques des autorités académiques et branches professionnelles.
- Les propositions avancées devront être argumentées en prenant appui sur l'état des lieux dressé à la suite des assises « Voix Publiques », des tableaux de bord de la formation et bien entendu des orientations du PRDFP. Ces éléments seront communiqués aux CA et organismes gestionnaires des structures de formation.
- Pour la formation professionnelle continue et sous l'impulsion de la Région l'objectif est d'étendre sur chaque territoire, les coopérations avec le service public de l'emploi (DRTEFP, DDTEFP, ANPE, AFPA),

**L'approche territoriale a donc vocation - sans pour autant entrer dans une logique adéquationniste - à rapprocher l'offre de formation des spécificités locales. Elle doit aussi permettre de mieux évaluer l'impact des stratégies éducatives engagées et favoriser la concertation entre partenaires. Elle implique une réflexion sur l'évolution des structures de formation et sur le travail en réseau de celles-ci.**

les missions locales et les PAIO, les partenaires sociaux (ASSEDIC) et les acteurs locaux de l'emploi et de la formation. Une instance de concertation co-pilotée par la Région et l'État fera des propositions d'orientations pour la programmation régionale.

#### Des coordinations régionales :

- La Région réunira, au moins deux fois par an, les représentants de l'ensemble des correspondants (formation initiale et formation continue) dans le cadre d'un Réseau Régional de la Formation associant les autorités académiques, les services de l'État, le réseau des chambres consulaires, et les fédérations professionnelles de la formation professionnelle continue.
- La Région consultera les Branches Professionnelles afin qu'elles apportent leur expertise en matière d'analyse des besoins de leur secteur d'activité.
- La Région prendra l'initiative de réunir les partenaires sociaux afin de favoriser les échanges sur les liens entre le PRDFP et l'emploi.

Réseaux, branches et partenaires sociaux seront consultés dans des réunions distinctes. Pour autant, en fonction des demandes qui se manifesteraient une plénière de l'ensemble de ces niveaux de consultations régionales peut être souhaitable. Sur les 5 années du PRDFP, 3 réunions pourraient être ainsi envisagées sous cette forme.

#### Dans une perspective globale d'aménagement du territoire :

- Il convient d'articuler le PRDFP avec le SRADT. À cet effet, il sera procédé à une information annuelle pour que le schéma régional d'aménagement et de développement du territoire puisse prendre en compte les orientations proposées et, le cas échéant, faire ses propres remarques. Ces évolutions et les besoins ou adaptations qu'elles feront émerger - notamment dans le champ des formations supérieures scientifiques - devront être intégrés aux réflexions du futur contrat de plan Etat-Région (CPER). L'objectif est d'établir un lien étroit entre les projets d'aménagement du territoire et les orientations de l'offre de formation. À cet égard, il conviendra de considérer la Basse-Normandie dans l'espace plus global de son environnement territorial. La complémentarité avec la Haute-Normandie devra être prise en compte au même titre que la concurrence que font peser sur les migrations des jeunes et des adultes les régions Bretagne, Centre et Pays de la Loire.
- Dans cet esprit, le Plan Régional de l'Enseignement Agricole (PREA) et le schéma régional des formations sanitaires et sociales sont intégrés à la réflexion.
- Dans ce cadre, l'analyse de l'évolution de l'offre de formation intégrera l'ensemble des variables et veillera à développer une politique d'adaptation des structures. Cette politique s'appuiera sur deux principes, celui de la substitution, celui de la complémentarité du réseau d'offre. Le principe de la substitution prend en compte la contrainte d'adapter certaines formations et la nécessité, au regard des flux et des moyens, de procéder à des fermetures. Toute fermeture devrait donc s'accompagner d'une proposition de formation de substitution.

- L'ensemble des incidences résultant de l'adaptation des structures - aménagement des locaux, montée en puissance des filières nouvellement créées, ratio des effectifs enseignement général et technologique enseignement post-Bac sera pris en compte dans la présentation du dossier par la structure de formation. On veillera également à ce qu'apparaissent les problématiques liées à l'hébergement et au transport.
- Un ancrage plus affirmé des structures de formation continue sera proposé afin de favoriser la demande de formation : la Région souhaite pérenniser certains secteurs de formation professionnelle continue et examinera les conditions de mise en œuvre de conventions pluri annuelles.

#### Dans le cadre d'une lecture interrégionale :

- L'examen des flux de population met en évidence la forte concurrence exercée par certaines régions voisines et l'attractivité de quelques pôles urbains tels que Paris, Rennes ou Nantes. Face à ce phénomène, la Région Basse-Normandie ne lutte pas à armes tout à fait égales. Elle doit donc éviter d'inscrire son offre de formation dans une position concurrente mais plutôt de proposer, dans les zones limitrophes, des formations innovantes, originales, susceptibles d'attirer de nouveaux publics par leur spécificité ou alors, dans la logique des métiers de cibler des formations complémentaires à celles des régions voisines.

### 2. Des politiques de formation.

#### Mettre en place une politique globale de l'apprentissage :

L'apprentissage constitue une voie importante de formation professionnelle reconnue par les jeunes et leurs familles, qui répond aux préoccupations de nombreuses entreprises et apparaît aujourd'hui comme une des réponses pour apporter une solution aux problèmes de l'emploi des jeunes. Toutefois, son évolution quantitative doit être réfléchie au regard de la représentation de cette voie de formation particulièrement forte en Basse-Normandie et du nécessaire équilibre à respecter avec la formation professionnelle initiale à temps plein.

<sup>1</sup> En fonction des spécificités territoriales, la carte des bassins d'emploi pourrait être le périmètre d'animation.

## ▶ ▶ ▶ LES ORIENTATIONS GÉNÉRALES

L'apprentissage a changé de nature <sup>2</sup>. Il n'est pas le réceptacle de l'échec ou de la difficulté scolaire, il a connu une élévation du niveau des formations dispensées au cours de la dernière décennie. Toutefois, la majorité des apprentis préparent encore des diplômes qui conduisent rarement à des poursuites d'études.

Face à ces constats et conformément aux engagements pris dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage signé avec l'État, les axes prioritaires d'évolution de l'apprentissage sont les suivants :

- Sur le plan quantitatif, l'accroissement sur la période de 5 ans est limité à 15 %.
- Sur le plan qualitatif, la Région vise l'élévation de l'offre de qualification avec pour corollaire le développement d'une stratégie favorisant l'accès aux niveaux bac et post-Bac. Elle s'attache également à favoriser l'accès au niveau V des jeunes sortis du système scolaire sans qualification. Ces principes ne doivent pas faire oublier les besoins spécifiques en formation de niveaux V et IV des entreprises de l'artisanat et du bâtiment, secteurs importants en Basse-Normandie tant au regard de la création d'emplois qu'à celui de leur rôle pour la vitalité des territoires. Pour cette voie de formation, la lutte contre les ruptures prématurées de contrats est un axe à privilégier.

Une des réponses à l'objectif d'élévation des niveaux pourra être apportée par le développement de l'apprentissage dans l'Éducation Nationale au travers du réseau des CFA publics. Un travail s'impose, en lien avec les services académiques pour qu'ils accompagnent dans leurs réflexions, les équipes sur le développement des formations par apprentissage.

Enfin, la Région veillera dans un souci de bonne gestion des ressources publiques à ce que les plateaux techniques existants dans les lycées professionnels puissent être mutualisés.

#### Élaborer une stratégie de développement de l'offre de formation post-Bac :

- Les établissements d'enseignement supérieur haut et bas-normands seront tenus informés des évolutions de la carte des formations et invités à examiner les articulations possibles entre les formations du secondaire et les formations de l'enseignement supérieur. Cette démarche pourra faire l'objet d'un élément de contractualisation. Dans un premier temps la Région sollicitera les ressources des formations universitaires pour promouvoir les enseignements scientifiques et le développement de ces filières. La démarche sera amorcée à partir des attentes des pôles de compétitivité et de manière générale des secteurs les plus performants dans les domaines économiques.

- La politique de contractualisation avec l'enseignement supérieur intègrera les efforts faits pour accueillir davantage de jeunes étudiants, pour prolonger le niveau des études et pour rationaliser la carte des formations post baccalauréat. Un programme de travail sera établi entre la Région et le rectorat pour conduire à bien ce dossier. La création d'un CFA relevant de l'Université contribuera à la structuration de l'offre.
- Un groupe de travail transversal associant les deux directions générales de la Région, celle en charge du développement économique et de la recherche d'une part et celle couvrant l'éducation, la formation professionnelle initiale et continue et l'enseignement supérieur d'autre part sera installé en Région. Il s'associera, en tant que de besoin les représentants du monde économique, universitaire et de la recherche. Il veillera plus particulièrement à la mise en cohérence des objectifs enseignement supérieur - recherche et sera conduit à examiner les nécessaires adaptations de l'offre de formation à ces niveaux.

#### Définir des contrats d'objectifs avec les branches professionnelles :

- Il s'agit, dans ce cadre, d'établir un suivi des besoins des branches par zone d'emploi. Cette analyse portera sur l'ensemble des besoins de la branche et sur toutes les voies de formation, y compris la VAE. Destinée à faciliter le développement économique et à satisfaire les besoins des entreprises, cette approche établira les efforts à fournir par les différents partenaires concernés (Branches, État, Région) pour atteindre les objectifs souhaités.
- La contractualisation avec les entreprises sera renforcée : les thématiques de la participation au développement de l'apprentissage, de l'accueil des jeunes et des adultes en milieu professionnel, de la formation des salariés, de l'accès à la VAE seront intégrées dans cette procédure. La signature de Chartes Qualité Emploi - Formation avec les branches représentatives de l'activité économique régionale constitue une formalisation appropriée à la prise en compte de ces problématiques. La valorisation de l'esprit d'entreprendre dans les cursus de formation des différentes voies de formation doit permettre une meilleure connaissance du monde économique et de l'enjeu que représentent la création et la reprise d'entreprises pour le développement de leurs besoins.
- Cette réflexion sera très étroitement liée au suivi et à l'évaluation du contrat d'objectif et de moyens pour le développement de l'apprentissage signé par la Région avec l'État.

#### Aboutir à un Contrat d'Objectifs avec les structures de formation :

- Partant de ces éléments et prenant appui sur les missions principales de la Région, des contrats d'objectifs seront définis avec les structures de formation. Ces contrats déclineront les différents aspects des politiques d'éducation et de formation engagées au regard des propositions faites dans le cadre du présent PRDFP.
- Ces contrats d'objectifs intégreront un volet « accueil, formation, vie scolaire, ingénierie et appui aux apprenants, suivi et communication » qui déclinera les actions concrètes touchant à l'organisation de la structure de formation et destinées à permettre d'atteindre les objectifs retenus. Parmi ceux-ci, la prévention des sorties sans qualification (sorties précoces, ruptures de contrats, abandons) et leur suivi constitueront un axe obligatoire qui devra s'accompagner de propositions de stratégies de prévention très concrètes. Une attention particulière sera portée aux initiatives touchant l'accompagnement social des publics. Ces contrats feront l'objet d'une évaluation.
- En matière de formation initiale sous statut scolaire, ces contrats d'objectifs intégreront également les projets de restructuration et les projets de constructions nouvelles. La gestion des ressources humaines et notamment celle des TOS sera également prise en considération. En matière d'apprentissage, la mise en œuvre s'appuiera sur les objectifs, priorités et moyens définis dans le contrat d'objectifs et de moyens.

#### Préciser les missions des structures de proximité :

- Le maillage du territoire est essentiel. Il apporte une réponse à des populations parfois peu mobiles. Pour autant, ces structures doivent contribuer elles aussi à l'élévation du niveau de formation.
- Un état des lieux général des formations initiales de niveau infra V et V sera engagé. Les flux d'orientation et de sorties de ces formations devront être examinés. Les objectifs attendus seront clarifiés : traitement de la difficulté scolaire, formations destinées à pourvoir des emplois dans le secteur rural...
- L'objectif consistera ici à veiller au maintien du maillage existant. Ce maintien doit cependant être subordonné à des résultats de réussite clairement identifiés. Un premier besoin peut être lié à la problématique du traitement de la difficulté scolaire mais, à l'évidence, cela ne justifie pas la globalité des affectations sur ce type de cursus. La seconde option consiste à identifier les besoins de formation liés à des parcours de formation adaptés à l'insertion locale ou offrant des perspectives d'accès vers le niveau IV.

Un dispositif global d'évaluation sera mis en œuvre à la fois concernant les résultats attendus et obtenus mais également sur la pertinence et l'efficacité des processus d'animation et de contractualisation.

### Fiche synthèse Axe 2

## Inscrire la formation dans un projet général d'aménagement du territoire

### 1. Enjeu

Promouvoir sur l'ensemble du territoire un réseau de formation créant les conditions d'une égalité d'accès à la formation quelle que soient l'origine géographique, l'appartenance sociale, l'âge.

### 2. Objectifs

- Concilier besoins économiques et sociaux,
- Mobiliser l'ensemble des voies de formation,
- Favoriser leur travail en réseau.

### 3. Axes

- Travailler à tous les échelons du territoire (échelon régional, zone d'emploi),
- Mobiliser à chacun de ces échelons l'ensemble des structures de formation (initiale, apprentissage, continue).

<sup>2</sup> C.F. ARRIGHI-BROCHIER établi à la demande du Haut Conseil de l'Évaluation de l'École (Paris, 2005)

## Troisième axe : faire respecter le principe du droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie

**C'est par respect de ce droit que sera favorisé l'accès à la culture et à la connaissance, le développement de l'autonomie et de la responsabilité individuelle et collective permettant une intégration sociale et professionnelle durable.**

**Persuadée que seule une approche globale permettra de faire vivre ce droit à l'éducation et à la formation la Région propose, par-delà les thèmes relevant de ses compétences, des actions d'accompagnement à destination de l'ensemble des acteurs. Cette orientation doit s'inscrire à terme dans une problématique plus générale de gestion des ressources humaines et de combat pour l'égalité, la neutralité, la mixité et la diversité.**

La proclamation de l'égalité des chances ne suffit plus, non plus que l'expression d'une volonté nationale dans le cadre de politiques volontaristes fussent-elles des plus généreuses. En revanche, l'aide à la mise en œuvre et au respect du droit à l'éducation et à la formation tout au long de la vie doit être le fil conducteur du débat

démocratique autour de l'éducation, de la formation et de l'intégration. Cela suppose, prenant appui sur les valeurs universelles constitutives de la République, que la réflexion sur l'offre de formation soit associée de manière constante à la défense de valeurs citoyennes (humanistes, sociales et écologiques...).

d'aide aux besoins particuliers ciblant aussi bien les personnes handicapées, le soutien scolaire à domicile ou en milieu hospitalier. La formation à distance (FOAD) doit également intégrer la problématique de l'accompagnement des équipes pédagogiques et de la mutualisation des ressources. Il conviendra de définir, plus généralement, une politique d'accès aux usages des TIC comme outils au service du développement des compétences de tous les bas-normands tant pour accéder à l'information et l'orientation qu'aux processus de formation. La délivrance d'un « passeport » garantissant la maîtrise des compétences de base en la matière devra être mise en place.

### 1. Réduire les inégalités.

- La Région invite à travailler sur toutes les formes d'inégalités. Elle souhaite qu'un bilan soit fait par établissement et structure accompagné des propositions pour y remédier ou des observations pour en faire connaître les difficultés. Les établissements et structures volontaires pourront, s'ils le souhaitent, inscrire dans leurs projets les stratégies qu'ils envisagent de mettre en œuvre. Ces éléments serviront d'appui aux services de la Région pour définir des priorités.
- La Région dans la perspective d'un appui à l'aide éducative souhaite accompagner l'ingénierie et la diffusion des contenus de formation en lien avec les différents partenaires (structures de formation, CNED, CRDP). Il est proposé d'utiliser les TIC et les pratiques de formation ouvertes à distance, à travers entre autre les Espaces Publics Numériques (EPN). Ces espaces seront au centre de ce dispositif

- La Région s'attachera à faire de la détection et de la remédiation une priorité dans la lutte contre les situations d'illettrisme tant des demandeurs d'emploi que des salariés, cela en partenariat avec les entreprises et l'État. Ceci constitue un axe fort de l'accès au socle de base de connaissances.

- Parallèlement, elle mènera une démarche d'éco citoyenneté dont le but est, par la formation professionnelle, de préparer les jeunes et les adultes à devenir des acteurs autonomes, responsables et capables de s'adapter aux changements pour agir individuellement et collectivement au travail et dans la cité. Il s'agit dans l'acte de formation non seulement d'apporter des compétences techniques au futur salarié mais de lui permettre de développer des compétences transversales utiles dans les trois sphères du travail, de la société et de la cité en abordant les thématiques de la socialisation, de l'écologie et de la citoyenneté. L'atteinte de ces objectifs passe par un appui méthodologique dans la durée aux organismes de formation.
- Dans une logique de recherche d'équité, la réduction des coûts d'accès à la formation sera poursuivie (carte livre, boîte à outils, frais de scolarité, participation individuelle des demandeurs d'emploi, frais de certification...).
- L'amélioration des conditions matérielles d'accès à la formation sera recherchée au travers d'une réflexion sur les conditions de rémunération, sur l'hébergement, par la réalisation d'un état des lieux de l'offre par territoire, en suscitant des initiatives public/privé, en recherchant des solutions à la mobilité au travers des partenariats avec les collectivités locales.

### 2. Prévenir et traiter les sorties sans qualification.

- Dans le domaine de la prévention un effort sera demandé aux structures de formation. Cet effort ciblera les jeunes et les apprentis qui, parvenus à l'âge de 16 ans ne sont plus sous le régime de l'obligation scolaire. Il ciblera aussi les niveaux V. Un suivi sera demandé par zone d'emploi et par type de formation sur la période initiale d'accès à la formation - 1er septembre - 30 avril. Ce suivi, d'ordre quantitatif devra permettre d'identifier les flux de sorties. Les structures de formation et les filières plus particulièrement interpellées par ces sorties seront invitées à proposer une adaptation de leurs formations au service de ces jeunes. C'est dans le cadre des secteurs géographiques expérimentaux et des filières les plus concernées que seront mises au point les modalités de ce suivi.
- La Région incitera à l'organisation d'un partenariat renforcé entre les différents réseaux (MIGEN, CIO, SUIO, dispositifs relevant des autorités académiques, PAIO et Missions Locales) afin d'examiner la situation et les solutions à apporter aux jeunes, aux étudiants dans les quelques mois qui suivent une sortie du système scolaire ou universitaire que ce soit en fin de cycle ou en rupture de cycle. Pendant cette période, l'entrée sur les dispositifs de formation continue financés par la

Région préparant à l'emploi et à la qualification devra être la solution ultime après que toutes les voies de réinsertion dans un système de formation initiale aient été explorées.

- Les organismes retenus pour mener les actions préparant à l'emploi et à la qualification seront appelés, en lien avec les Missions Locales et PAIO dont le rôle d'interface sera conforté, à développer des mesures d'accompagnement spécifiques tant pour les jeunes de 16 à 18 ans sortis du système scolaire sans qualification, que pour les jeunes sortis d'un premier cycle de l'enseignement supérieur sans solution. La construction d'un itinéraire vers la qualification validée pour ces publics après analyse des raisons de la sortie, devra favoriser, par un accompagnement adapté, la formation en alternance, l'apprentissage et l'intégration en formation qualifiante dans le cadre des dispositifs de formation continue financés par la Région.
- Une charte de l'alternance concernant toutes les voies de formation et la diversité des périodes en entreprises sera construite, en lien avec les autorités académiques et les représentants des entreprises, afin de définir le rôle, les droits et devoirs de chacun des acteurs dans la réussite de l'alternance.

### 3. Créer les conditions d'une formation tout au long de la vie.

- L'ensemble du réseau en charge de la formation continue constitue en matière d'aide aux demandeurs d'emploi un dispositif exceptionnel de ressources en Basse-Normandie. La communication sur cette offre aux différents acteurs ayant la charge d'accompagner les demandeurs d'emploi sera renforcée en s'appuyant notamment sur Plate-forme Régionale d'Information et d'orientation Sur les METiers et la formation (PRISME) qui devra développer des points d'accès à l'information sur tout le territoire.
- Les dispositifs en faveur des demandeurs d'emploi seront renforcés. L'objectif est de mieux les adapter aux différentes caractéristiques et problématiques des publics concernés en matière d'orientation et de qualification. L'articulation entre les dispositifs et la mise en cohérence avec les outils de la politique de l'emploi sera recherchée. La construction de parcours, l'accès à l'orientation et à la formation tout au long de la vie seront les fils conducteurs des actions menées.
- La Région, en lien avec les partenaires sociaux, favorisera la mise en place d'un passeport individuel destiné à organiser le suivi des trajectoires professionnelles des publics avec, comme éléments de contenu, les acquis de la formation, les phases d'orientation, les périodes en milieu professionnel et l'expérience professionnelle.

- La Région favorisera l'accès des jeunes et des adultes (demandeurs d'emploi, salariés) à la formation continue: elle proposera à cette fin un dispositif de formation tout au long de la vie en complémentarité avec les dispositifs existants. La maîtrise de certaines connaissances dans les domaines généraux, technologiques et scientifiques est un préalable pour pouvoir intégrer dans les meilleures conditions des parcours de formation qualifiante. Il s'agit de répondre plus fortement aux besoins de l'éducation permanente.
- La Région considère que la formation des salariés relève de la compétence des employeurs et des partenaires sociaux, responsabilité réaffirmée par la loi du 4 mai 2005 relative à la formation tout au long de la vie et au dialogue social. Toutefois, la Région entend poursuivre son action d'accompagnement des entreprises pour les salariés les moins qualifiés. La Région continuera à appuyer les demandes individuelles au titre du Congé Individuel de Formation.
- Les mutations économiques concernent tous les niveaux d'emplois et tous les âges mais pèsent plus particulièrement sur les salariés les moins qualifiés. Il est donc indispensable d'être attentif au développement de la validation des acquis de l'expérience. La Région prendra appui à cette fin sur l'ensemble du réseau de la formation continue et apportera son soutien aux dispositifs les plus innovants en matière d'ingénierie de la formation. L'analyse des outils et des méthodes de formation donnera lieu à une capitalisation et une mutualisation. La Région en assurera la diffusion en prenant en charge la professionnalisation des acteurs.

#### 4. Pour développer les dispositifs d'accompagnement.

##### La Région propose:

- La mise en place d'un dispositif de veille éducative dont la mission sera d'anticiper les évolutions en cours et de définir un certain nombre d'orientations souhaitables concernant l'accompagnement des équipes éducatives.
- Un réseau d'appui aux initiatives pédagogiques. Celui-ci se déclinera suivant cinq axes :
  1. Aide à l'encadrement pédagogique pour élaborer avec des équipes d'enseignants des didacticiels, mutualiser les meilleures pratiques, cibler les difficultés rencontrées par les élèves dans l'approche des programmes scientifiques et y apporter des réponses.
  2. Aide directe aux élèves en créant, à partir de ce pôle ressource un dispositif régional d'aide aux élèves - soutien scolaire.
  3. Aide à destination de la FC pour accompagner des stages d'enseignants afin de diffuser les pratiques d'intégration des TICE dans l'enseignement.
  4. Aide à la conception et au suivi des dispositifs d'alternance.
  5. Aide à l'individualisation des formations et à la mixité de l'accueil des publics de statut différent.

Ces deux projets pourront être conduits de manière expérimentale sur les zones territoriales qui en feront la demande.

# La mise en œuvre

## Fiche synthèse Axe 3

### La formation tout au long de la vie

#### 1. Enjeu

Garantir à tout individu le principe du droit à l'éducation et à la formation en l'assurant d'un accompagnement répondant à ses besoins.

#### 2. Objectifs

- Favoriser l'égalité d'accès à la formation,
- Créer les conditions d'une meilleure lecture de l'offre de formation,
- Mettre en œuvre les conditions d'une plus grande autonomie des individus dans l'élaboration de leur parcours de formation,
- Répondre aux besoins en formation quel que soit l'itinéraire des individus.

#### 3. Axes de travail

- Valoriser les compétences pour construire les parcours individuels,
- Développer la V.A.E.,
- Mobiliser toutes les ressources offertes par les différentes voies de formation,
- Mettre en place une veille sur l'innovation et l'ingénierie de formation,
- Proposer d'accompagner formateurs et formés dans ces adaptations.

# Le pilotage du Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle

## 1. L'animation.

L'animation territoriale et régionale, dans la continuité des assises « voix publiques : formation professionnelle » se décline comme suit :

- À l'échelon régional, par la représentation des réseaux de formation, des Branches Professionnelles et des Partenaires Sociaux (pour les informations relatives à la coordination régionale on se reportera à la page 8 du présent document),
- À l'échelon local, par le travail conduit au sein de ces Réseaux de la Formation Initiale et Continue. Les échelons locaux, représentés par les référents désignés par les responsables des réseaux, seront réunis de manière régulière à la Région par regroupement de trois zones d'emploi.

### L'échelon régional.

#### • Un Réseau Régional de Formation

Ce réseau est constitué par des correspondants désignés par :

**Les services de l'État :** Rectorat, DRAF, DRAM, DRASS, DRAC, DRDJS, DRTEFP.

**Les Chambres Régionales Consulaires :** CRCI, CRA, CRM.

**Les acteurs de la formation professionnelle continue :** Animation régionale des Missions Locales PAIO, DR ANPE, DR AFPA, DAFCO, DR ASSEDEC.

**Les représentants de branches professionnelles de la formation continue :** FFP, UROF.

**Les associations et branches professionnelles supports de CFA :** L'échelon régional de liaison des groupements départementaux de l'apprentissage, FR MFR...

Ses missions :

- coordonner la réflexion au sein de chaque réseau,
- réguler l'offre de formation,
- rechercher la complémentarité entre les différents réseaux,
- aider à la mise en place d'expérimentations territoriales.

#### • Les branches professionnelles

Les branches signataires de conventions partenariales d'objectifs et des chartes qualité emploi-formation, particulièrement les commissions régionales paritaires emploi-formation.

Attentes :

- accompagner la réflexion prospective sur l'évolution de l'offre de formation,
- apporter leurs expertises en matière d'analyse des besoins de leur secteur d'activité.

#### • Les partenaires sociaux

La Région souhaite favoriser les échanges avec les partenaires sociaux particulièrement sur les liens entre le PRDFP (toutes voies de formation confondues) et l'emploi. Ils sont reconnus à ce titre comme des forces de proposition et d'analyse des évolutions du PRDFP.

Attentes :

- favoriser le lien et la cohérence des outils développés par la Région et ceux développés dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

### L'échelon local.

L'animation locale du PRDFP prend appui sur les Réseaux de Formation Initiale et Continue.

#### • Un Réseau Territorial de Formation Initiale

Composition :

Des référents désignés par :

- les services de l'État,
- les chambres régionales consulaires,
- les associations et branches professionnelles support de CFA,
- l'animation régionale des Missions Locales - PAIO.

La Région veille à l'organisation de ces réunions de travail.

Attentes :

#### Pour la carte des formations :

- faire l'inventaire des propositions, par filière et par voie de formation,
- rechercher des complémentarités entre les différents réseaux.

#### Pour les projets territoriaux :

- proposer des expérimentations qui visent à diminuer le taux de sortie sans qualification, à élever le niveau de formation générale,
- proposer des coopérations entre les structures de formation et les entreprises qui visent à mutualiser les ressources.

#### • Un Réseau Territorial de la Formation Professionnelle Continue.

L'animation territoriale dans le cadre de la formation professionnelle continue est en cours de négociation avec les services de l'État.

La volonté de la Région est d'élargir l'animation en y intégrant plus fortement les acteurs locaux de l'emploi et de la formation et d'assurer une réelle animation sur la formation. La Région souhaite que cette animation soit organisée par zone d'emploi en cohérence avec le réseau territorial de la formation initiale.

## 2. Les points d'appui de l'animation territoriale et régionale.

### Des outils d'animation territoriale et régionale.

Ces outils sont issus des données statistiques existantes. Ils sont constitués par des indicateurs pertinents en partenariat avec les services de l'État, les branches professionnelles, les structures interprofessionnelles et l'ERREFOM. Ils sont destinés aux acteurs pour leur permettre de mieux identifier les besoins en matière d'offre de formation. Ils rassemblent :

- des orientations par filière de formation : le positionnement économique de la filière, des constats en termes de poids, de flux et de passerelles, des priorités en termes d'animation et d'évolution,
- des éléments cartographiques par voie de formation : les flux de sortie, par zone d'emploi et par niveau de formation,
- un atlas bas-normand emploi-formation : données régionales et territoriales sur la démographie, l'emploi et la formation,
- des tableaux de bord de la formation : indicateurs de la demande sociale (taux d'attractivité des spécialités de formation, taux d'affectation, taux de remplissage...), indicateurs de formation (taux de redoublement, retards scolaires, taux de ruptures de contrats d'apprentissage, sorties en cours de formation, taux d'insertion...), tableaux de bord physico-financiers des investissements réalisés en formation initiale et continue.

### Le cadre d'animation est la zone d'emploi.

Ce choix permet d'agrèger les différents indicateurs de pilotage des partenaires qui ont organisé leurs bases de données par zone d'emploi (DRTEFP, INSEE, Rectorat...). À terme, cette réflexion sur l'articulation entre offre de formation et territoire pourrait s'articuler avec les autres analyses conduites dans le cadre du SRADT et du SRDE.

# La feuille de route du PRDFP

## 3. La procédure d'inscription au PRDFP est commune aux deux voies de formation initiale (statut scolaire et statut apprenti) :

- calendrier commun,
- dossier d'inscription unique,
- phases de concertation et de consultation organisées au plan régional et au plan territorial,
- instruction commune.

### Cette procédure se divise en 3 phases :

#### Phase de recensement de l'ensemble des demandes d'inscription.

La Région envoie aux référents territoriaux de chaque zone d'emploi, le dossier unique de candidature pour l'inscription au PRDFP.

Les référents territoriaux transmettent ce dossier de candidature aux structures de formation relevant de leur réseau. Les référents territoriaux collectent et répertorient l'ensemble des demandes par filière et par voie de formation, au sein de leur propre réseau.

#### Phase de concertation sur les demandes d'inscription au sein de la zone d'emploi.

L'ensemble des référents territoriaux d'une zone d'emploi se réunissent pour examiner les différentes propositions afin de :

- connaître les évolutions souhaitées,
- repérer les doublons,
- trouver les complémentarités.

Les référents envoient trois exemplaires des dossiers de candidature, au Service Prospective - PRDFP du Conseil Régional, accompagnés du relevé des conclusions de la zone d'emploi. Ils adressent à leur autorité de rattachement un exemplaire de ces dossiers de candidature accompagnés du relevé des conclusions de la zone d'emploi.

Dès réception des projets envoyés par les référents, le service PRDFP de la Région envoie un exemplaire aux correspondants régionaux, ainsi qu'aux branches professionnelles.

#### Phase de consultation des projets d'inscription à l'échelon régional.

La Région consulte et recueille :

- les priorités établies par les correspondants régionaux au sein du réseau régional de formation (ensemble des correspondants régionaux),
- l'avis des branches professionnelles au sein des commissions paritaires emploi - formation. Celles-ci donnent un avis sur l'opportunité en matière d'évolution de l'offre de formation.

La Région arrête les propositions d'ouverture au titre du PRDFP <sup>3</sup>.

Cette feuille de route est la base de la mise en œuvre et du suivi du PRDFP.

Un bilan d'étape annuel permettra d'actualiser les actions en concertation avec le réseau Régional de Formation, des Branches Professionnelles et des Partenaires Sociaux. Il sera communiqué à l'occasion des réunions organisées dans le cadre de la coordination régionale.

### Les principaux axes pour 2006-2007 sont :

#### 1. Des expérimentations territoriales :

- Sur la mixité des publics,
- sur la mutualisation des ressources et matériels pédagogiques,
- sur l'adaptation des structures d'hébergement,
- sur la mise en place de groupes de travail, par zone d'emploi, en appui des référents mission locale/PAIO, pour lutter contre les sorties sans qualification,
- sur la recherche de voies de réinsertion en formation initiale pour les jeunes sortis du système scolaire.

#### 2. La mise en place des conditions pour coordonner l'accueil, l'information et l'orientation des publics.

- Etat des lieux, diagnostic partagé, concertation et définition des axes de travail.

#### 3. La mise en place des schémas régionaux de formation spécifiques.

- L'actualisation du schéma régional des formations sociales,
- l'élaboration du schéma régional des formations sanitaires,
- la définition des orientations du plan régional de l'enseignement agricole.

Ces trois schémas seront intégrés au PRDFP.

#### 4. L'appui au développement de la V.A.E.

- Mise en place d'un groupe de travail OPACIF/ services de l'État/Région sur la prise en charge de l'accompagnement de la VAE des publics faiblement qualifiés.

#### 5. Le déploiement des contrats d'objectifs et de partenariats.

- La poursuite des relations contractuelles avec les branches professionnelles dans le cadre des CPO et des chartes qualité emploi formation,
- la signature de contrats d'objectifs avec les structures de formation sur des démarches d'amélioration du service rendu.

#### 6. La mise en place des conditions pour anticiper les métiers de demain en lien avec l'ERREFOM.

- La déclinaison, au niveau régional, des observatoires de branches,
- la mise en place de cahiers sectoriels,
- l'accès des données aux acteurs de la formation.

#### 7. Le développement de l'apprentissage.

- La prise en compte des besoins spécifiques en formation des niveaux V et IV des Très Petites Entreprises (Artisanat - Bâtiment),
- la mise en place d'un CFA de l'enseignement supérieur,

<sup>3</sup> La problématique des fermetures essentiellement liée à l'évolution des moyens engagés par l'Etat n'est pas intégrée à ces propositions d'ouverture. Sur ce chapitre on se reportera aux principes généraux énoncés aux pages 10 et 11 de ce document.

- la consolidation des CFA publics relevant de l'Éducation Nationale, créés en 2005 en complémentarité avec l'offre des CFA,
- la mise en œuvre du contrat d'objectifs et de moyens relatifs au développement de l'apprentissage signé entre l'État et la Région pour la période 2005-2009.

#### 8. La mise en place des conditions d'une formation tout au long de la vie.

- L'évolution des dispositifs de formation afin de prendre en compte la diversité des publics accueillis (public jeune/adulte, demandeur d'emploi de longue durée),
- l'articulation entre les dispositifs développés dans le cadre du PRDFP et les outils de la politique de l'Emploi,
- la création d'un dispositif de formation tout au long de la vie,
- le lancement d'une démarche d'éco-citoyenneté,
- les conventionnements pluriannuels,
- la prise en compte de la demande croissante d'orientation professionnelle, de conseil sur la formation et sur la validation des acquis de l'expérience,
- le lancement d'une réflexion sur la mise en place d'un passeport individuel en lien avec les partenaires sociaux.

#### 9. L'accompagnement des initiatives.

- Appui à des expérimentations en réponse à des demandes formulées par les structures ou réseaux de formation,
- une écoute régulière des chefs d'établissement, directeurs de CFA ou responsables de structure de formation continue au travers de rencontres organisées par la Région.

#### 10. L'articulation avec le Schéma Régional de Développement Économique.

- La reprise, la création et la transmission d'entreprises,
- l'accompagnement des pôles de compétitivité,
- les partenariats structurés centre formation et entreprise,
- l'intégration de critères formation dans les « chartes d'engagement » du SRDE.

# Les orientations par filière

## Introduction

**L'approche par filière de formation est le résultat d'une segmentation de l'offre de formation proposée lors des journées « voix publiques : formation professionnelle ».**

**Cette démarche permet d'analyser le poids de chaque filière, les flux par niveau de formation, les passerelles, les complémentarités entre les voies de formation, la localisation géographique.**

La notion de filière de formation est définie par l'AFNOR comme « une succession ordonnée de niveaux de formation permettant de s'orienter dans un secteur ou une branche professionnelle, en vue d'exercer une activité ou un métier ». Ceci participe de la lisibilité de l'offre afin que chaque individu puisse se situer par rapport à une offre de formation très diversifiée et envisager ses parcours de formation et ses trajectoires professionnelles en lien avec son projet personnel (formation initiale, formation professionnelle continue, mobilités professionnelles...).

La réflexion organisée autour des filières de formation permet de faire le lien avec les observatoires prospectifs emploi-formation des branches, les travaux régionaux de prospective des métiers et des qualifications et de proposer un cadre d'échanges sur le champ de la relation emploi-formation aux partenaires sociaux, aux présidents des commissions paritaires régionales emploi-formation et aux institutionnels.

Il convient de rappeler que la recherche d'une adéquation entre les prévisions quantifiées d'emploi par « métiers en tension » et une réponse à ces besoins en terme d'effectifs à former peut être une base de programmation régionale et territorialisée d'actions de formation en direction des demandeurs d'emploi. Elle ne peut pas constituer la base d'une démarche structurante de la politique régionale d'éducation et de formation tout au long de la vie. Les fiches ci-jointes constituent un premier cadrage de l'offre de formation. Elles ont vocation à faciliter les échanges entre les différents acteurs de la formation. Ces points de repères méthodologiques vont bien entendu nécessairement évoluer au fil des propositions et des actions mises en œuvre dans le cadre du PRDFP.

## La filière bâtiment, travaux publics

Une filière très dynamique avec une profession très impliquée, en appui d'un observatoire du BTP emploi formation Basse-Normandie créé en 1985 et d'outils de cadrage et de développement de la formation professionnelle (Convention Partenariale d'Objectifs, Engagement De Développement de la Formation...).

Le Bâtiment connaît des difficultés de recrutement récurrentes dans tous les corps de métiers particulièrement dans le gros œuvre. Le tissu d'entreprises artisanales, extrêmement développé, offre ses services à proximité des lieux de résidence et participe au développement des territoires. Le départ à la retraite des chefs d'entreprises artisanales dans les 5 ans à venir rend de plus en plus aiguë la succession de ces entreprises artisanales, particulièrement dans une région comme la Basse-Normandie qui conserve un maillage particulièrement dense de villes petites et moyennes. Le poids des travaux d'entretien et de rénovation des bâtiments existants devient plus important que celui des travaux de construction de logements et de bâtiments neufs; de nouveaux marchés s'ouvrent aux entreprises: maîtrise de l'énergie, traitement de la pollution, de l'eau, de l'air, des déchets...

Les Travaux Publics se caractérisent par une activité qui dépend fortement de la commande publique et territoriale et qui enregistre de fortes variations. Les contraintes de plus en plus fortes imposent que les entreprises améliorent le suivi et la performance de leurs chantiers. La notion de service rendu au client, les démarches qualité et environnementales, les travaux de sous-traitance... requièrent des compétences qui ne sont plus seulement techniques mais également des compétences élargies en management, en négociation, en communication... Cette tendance à la poly compétence doit être prise en compte dans l'offre de formation de niveau III et plus, particulièrement pour les techniciens exerçant dans la maîtrise d'œuvre.

### Les constats :

Concernant le bâtiment, il existe un appareil de formation initiale à visée départementale voire régionale: 3 CFA, 2 lycées professionnels, un lycée professionnel et technologique avec 5 sections d'enseignement supérieur (bâtiment et productique bois) conforté par des dispositifs de formation continue.

Concernant la filière de formation à dominante professionnelle, on constate des places vacantes, sous statut scolaire et une forte demande par la voie de l'apprentissage. En regard, l'offre de niveau V domine particulièrement dans la voie de l'apprentissage.

Des initiatives innovantes sont menées dans le cadre du programme EQUAL, sur les savoir faire, dans les métiers de la restauration du patrimoine et leur transmission auprès des jeunes en difficulté.

Concernant les travaux publics, il existe un lycée professionnel et technologique à visée régionale (du BEP au BTS), un CFA préparant à des métiers spécifiques de niveau V, une école supérieure d'ingénieurs des travaux de la construction et une offre de formation continue mobilisée en fonction de besoins conjoncturels, dans le cadre d'un dispositif spécifique financé par la région.

### Les priorités :

- Favoriser les complémentarités entre les deux voies de formation initiale,
- Conforter le LP Gabriel d'Argentan et le LP La Roquette de Coutances qui ont connu des fermetures de sections. L'accueil d'apprentis et de stagiaires de la formation professionnelle dans des sections existantes peut constituer une réponse,
- Valoriser des savoir-faire traditionnels (les métiers de la taille de la pierre au Lycée La Roquette) et soutenir les initiatives pédagogiques qui visent la transmission auprès des jeunes des savoir faire pour la restauration du petit patrimoine bâti (les chantiers formation, dans le cadre de la formation professionnelle continue),
- Encourager la poursuite d'études des sortants de CAP et de BEP et la reprise d'études particulièrement vers le BP, diplôme qui garantit à la fois une expertise professionnelle et la capacité à créer ou à reprendre une entreprise artisanale,
- Encourager les initiatives et expérimentations pédagogiques qui visent à élever le niveau de formation générale des jeunes sous statut scolaire et des apprentis. Ces actions pourront être accompagnées dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens relatif au développement de l'Apprentissage (COMA) afin de valoriser et de mutualiser les nombreuses initiatives menées au sein des CFA du bâtiment,
- Favoriser l'offre de niveau V de proximité en mobilisant prioritairement les dispositifs de formation professionnelle continue (bassins d'emploi d'Avranches et de Lisieux),
- Prendre en compte dans les formations menuiserie les nouveaux matériaux (PVC, aluminium) et les besoins liés au développement des activités d'agencement,
- Engager une analyse sur l'évolution de l'activité, des compétences et des qualifications dans la filière TP, en appui des travaux prospectifs de l'observatoire du BTP.

## Les filières industrielles

Les filières industrielles, particulièrement celles préparant à des métiers qui sont au cœur du savoir faire industriel, connaissent un constant recul des effectifs depuis la fin des années 90. Cela s'observe surtout en mécanique et en métallurgie, malgré les opportunités d'insertion professionnelle qu'elles offrent, à condition d'être titulaire d'une certification de niveau IV au minimum.

Ce phénomène est d'autant plus préoccupant que la Basse-Normandie, région industrielle, connaît à la fois un tassement démographique, un besoin de renouvellement de la main-d'œuvre et que les emplois offerts sont de plus en plus qualifiés.

La ressource humaine qualifiée disponible, de la production à la recherche-développement, est un facteur déterminant pour l'ancrage durable des grands groupes nationaux et des nombreuses PME-PMI dans les territoires bas-normands.

### Les filières usinage outillage et travail des métaux.

Filières clé de l'industrie bas-normande liées, en partie, à la présence de constructeurs automobiles, d'équipementiers, de fournisseurs et de sous-traitants, leurs métiers nécessitent une réelle qualification :

- Dans le travail des métaux : le professionnel type est le chaudronnier, les autres métiers sont ceux de tôliers, métalliers, tuyauteurs.
- Dans le domaine de l'usinage outillage, les machines à commande numérique ont contribué à élever le niveau de qualification des professionnels.

Ces filières sont présentes dans les territoires. Elles ont su s'organiser en réseau et constituer des Systèmes Productifs Locaux : SPL vallée des alliages, SPL quincaillerie, pôle mécanique sud-normandie.

Ces filières exigent équipements et compétences et supposent un niveau de recrutement de plus en plus élevé. L'implantation d'unités de recherche développement essais (Faurecia, Magnetti Marelli, Sogedi...) accentue le besoin d'ingénieurs en mécanique... Ces ensembles recherche industrie constituent une réelle opportunité de développement pour l'économie bas-normande.

La présence d'une main-d'œuvre qualifiée, y compris techniciens, ingénieurs et cadres est un facteur déterminant pour évoluer sur des marchés internationaux très concurrentiels d'autant que ces filières vont connaître un fort besoin de renouvellement de certains métiers.

Face à la désaffection de ces filières, appréhender les freins sociologiques, économiques et culturels, valoriser les métiers exercés, leur environnement professionnel et leur niveau d'expertise sont des pistes d'action que la région souhaite initier avec les branches professionnelles, les industriels, et les services de l'État concernés.

- les filières usinage et outillage et travail des métaux,
- la filière automatisme et fonctions industrielles,
- la filière électronique,
- la filière plasturgie,
- la filière industries graphiques,
- la filière textile habillement.

#### Les constats :

- Ces filières de formation connaissent des difficultés de recrutement malgré une forte demande des professionnels. Les capacités d'accueil sont supérieures aux entrants, toutes voies de formation confondues.

#### Les priorités :

- Conforter l'offre existante sur toutes les zones d'emploi.
- Lancer un plan de communication en direction des familles et des jeunes en partenariat avec l'UIMM et les industriels.
- Valoriser la filière et ses passerelles (du BEP au BTS...).
- Engager des expérimentations (BAC PRO en 3 ans...).
- Favoriser l'accueil d'apprentis et de stagiaires de la formation professionnelle dans les sections sous statut scolaire qui rencontrent des difficultés de recrutement.
- Rapprocher la recherche publique et privée... la création d'une formation d'ingénieurs des industries mécaniques sous la responsabilité de l'ENSI de Caen, en appui du CFA public de l'Orne adossé au Lycée Jean Guéhenno de Flers, devrait ancrer plus fortement la filière de formation en région et créer des liens entre la recherche fondamentale et la recherche appliquée dans le domaine de la mise en forme des matériaux.

### La filière automatismes et fonctions industrielles.

Cette filière regroupe principalement les activités de process et de maintenance industrielle. Elle donne accès à des métiers transversaux exercés dans des industries qui ont fortement automatisé leur production : conducteurs de machines automatisées, pilote de lignes automatisées, maintenanciers. Ces métiers exigent un niveau de qualification de plus en plus élevé (IV et III).

#### Les constats :

- La filière de formation initiale est très centrée sur la maintenance industrielle. Elle présente des capacités d'accueil supérieures aux entrants malgré des difficultés de recrutement, particulièrement en maintenance industrielle.
- Il existe peu d'offres de formation initiale et continue en conduite et pilotage de systèmes automatisés (CAP C.S.I./BAC P.S.P.A.). Les emplois de conduite et pilotage de lignes automatisées sont essentiellement pourvus par les titulaires de BEP/BAC PRO maintenance de

systèmes mécaniques automatisés ou par des titulaires de diplômes proches en compétences.

- La demande d'accès aux diplômes de la filière par la V.A.E. reste faible malgré le poids des salariés peu qualifiés dans les industries de process.

#### Les priorités :

- Conforter l'offre existante sur toutes les zones d'emploi en valorisant les caractéristiques pluri-technologiques des diplômés préparés et l'insertion multi-sectorielle.
- Favoriser l'offre de formation « process » de niveau V, de proximité, validée par un CAP conduite de systèmes industriels en mobilisant prioritairement les dispositifs de formation professionnelle continue.
- Favoriser l'accès des salariés les moins qualifiés aux diplômes de la filière par la V.A.E. en prenant appui sur les conventions partenariales d'objectifs et les chartes qualité emploi formation.

### La filière électronique.

Cette filière met en jeu des technologies innovantes et contribue au développement de la société de l'information : télévision numérique, réseaux de communication, téléphonie mobile, internet, satellites... L'investissement dans l'innovation est un facteur clé du développement de la filière. Les programmes de R & D, le développement de nouveaux produits, l'industrialisation, la réponse à des besoins spécifiques (petite et moyenne série), le niveau de formation des ingénieurs et des techniciens sont déterminants pour maintenir des unités de production et des pôles de compétitivité si on veut anticiper voire même créer les besoins sur un marché confronté à une forte compétition mondiale dans le domaine des coûts et des compétences (R & D).

Il s'agit d'une filière stratégique en Basse-Normandie avec un pôle de compétitivité « Transactions électroniques sécurisées » labellisé par la DATAR, sur les sites de Caen et Saint-Lô. Les principaux partenaires industriels et R & D sont Philips semi-conducteurs, France Télécom R & D, Oberthur Card Systems..., en appui de laboratoires de recherche mixte avec Philips semi conducteurs et France Telecom.

#### Les constats :

- Cette filière professionnelle et technologique exclusivement sous statut scolaire ne connaît aucune difficulté de recrutement.
- Elle est structurée du BEP à la licence professionnelle.
- Le diplôme d'ingénieur monétique et sécurité des systèmes est proposé à l'ENSI de Caen, par la voie de l'apprentissage, à compter de septembre 2004.

#### Les priorités :

- Favoriser la poursuite d'études et les passerelles entre la filière professionnelle et technologique.
- Augmenter les capacités d'accueil en formation supérieure, post-Bac, pour alimenter les besoins en techniciens supérieurs et ingénieurs de la filière.
- Communiquer auprès des sortants des filières scientifiques sur l'excellence de cette filière, sa position stratégique dans le monde, les compétences développées par les ingénieurs et les techniciens.

## ▶ ▶ ▶ LES ORIENTATIONS PAR FILIÈRE

**La filière plasturgie.**

Cette filière est positionnée sur une variété de produits et de secteurs (emballage Agroalimentaire, sports et loisirs, construction navale, automobile, pharmacie, cosmétique...).

Elle est très représentative en nombres d'emplois créés et induits si on prend en compte les effectifs salariés des entreprises dites « intégrées » ayant une activité de plasturgie (un salarié sur deux travaille dans l'Orne).

Un pôle important de plasturgie avec une activité R & D est situé à Alençon.

Cette filière doit faire face à une concurrence internationale croissante et de plus en plus performante. L'effort soutenu dans la conception, l'amélioration continue de la qualité produit et process, la recherche d'optimisation des moules et l'automatisation accrue des process sont les leviers du développement économique de ce secteur.

Le design et l'innovation sont des réponses à la recherche de compétitivité des entreprises de la plasturgie.

Les niveaux de recrutement attendus se situent aux niveaux BAC PRO et BTS (chefs d'équipe, animateur d'ilot).

Les difficultés de recrutement sont moins importantes pour les qualifications d'opérateurs (CAP-BEP).

**La filière industrie graphique.**

Une filière implantée de longue date en Basse-Normandie, avec une spécificité territoriale : une grande majorité des emplois sont localisés dans le département de l'Orne et les bassins d'emploi de Vire et Condé-sur-Noireau. Cette filière connaît de fortes évolutions technologiques (matériels, logiciels, produits). Les besoins actuels et à venir sont principalement centrés sur des conducteurs offset qui sont des professionnels « autonomes et responsables » capables d'intervenir sur l'ensemble de la chaîne graphique. Le niveau de recrutement exigé est le BAC PRO ; des personnels qualifiés, titulaires de CAP ou de CQP de branche, sont recherchés pour la finition, dans certaines industries graphiques.

**Les constats :**

- Un EPLE identifié comme Lycée régional de l'imprimerie

**Les constats :**

- La filière de formation est très structurée, du BEP au diplôme d'ingénieur en appui de l'ISPA d'Alençon et du LP Guibray de Falaise.
- Des difficultés de recrutement sont observées malgré l'engagement de la profession en direction des jeunes et des adultes sur l'information et l'orientation professionnelle, dans le cadre de la C.P.O.
- La branche professionnelle de la plasturgie propose des certificats de qualification professionnelle pour la plupart des 24 technologies utilisées dans la transformation des matières plastiques.

**Les priorités :**

- Engager une réflexion sur l'opportunité de structurer une offre de formation autour du design industriel en appui du pôle plasturgie d'Alençon, et plus largement de tous les secteurs d'activité qui ont la volonté d'intégrer le design dans leur stratégie de développement économique. Rappelons que le pôle d'excellence « métiers d'art » de Villedieu les poêles a lancé, début 2005, une opération de collaboration entreprises de la dinanderie/designers.
- Encourager toutes les initiatives des représentants de la profession visant à améliorer l'information des jeunes, des adultes, des familles et des relais d'information.

et des industries graphiques : le lycée Paul Cornu de Lisieux avec une offre professionnelle et technologique, du CAP au BTS, sous statut scolaire.

- Un CFA de l'imprimerie, à Mont-Saint-Aignan (Seine Maritime).

**Les priorités :**

Lancer une étude, en partenariat avec la Fédération Régionale de l'imprimerie et de la communication graphique, sur l'évolution des emplois et des qualifications en Basse-Normandie (à partir des données de l'observatoire paritaire des industries de la communication graphique et du multimédia), sur les besoins à moyen terme de la profession et l'évolution de la carte des formations (offre et localisation).

**La filière textile habillement.**

Cette filière a connu plus rapidement que les autres filières industrielles, une profonde mutation face à l'évolution rapide des marchés et à la mondialisation des échanges. Au cours de la dernière décennie, les délocalisations et les créations de filiales à l'étranger ont provoqué une forte diminution des effectifs salariés et du nombre d'entreprises.

Deux types d'activités industrielles subsistent :

Les façonniers qui réalisent des produits pour des donneurs d'ordre (produits de luxe, haut de gamme).

Les confectionneurs qui fabriquent leurs propres produits ou des produits de marque.

La tendance de la filière est un positionnement sur la notion de services qui regroupe l'amont et l'aval de fabrication avec un renforcement des bureaux d'études, des bureaux méthodes, de la fonction logistique.

**Les constats :**

- Une filière de formation à dominante professionnelle centrée sur les niveaux V, majoritairement dans le secteur de l'industrie de l'habillement, par la voie scolaire. Une section d'apprentissage préparant à un BAC PRO, à vocation industrielle, est ouverte depuis la rentrée 2003.
- L'offre de formation professionnelle s'est resserrée, suite à des fermetures de sections sous statut scolaire et à une diminution de l'offre de formation continue.

**Les priorités :**

- Favoriser la poursuite d'études en BAC PRO.
- Développer les partenariats avec la profession afin de favoriser l'insertion des sortants dans le cadre des contrats de professionnalisation.

## Les filières agricoles

Le deuxième Programme Régional de l'Enseignement Agricole (P.R.E.A.) est en cours d'élaboration pour la période 2005-2009.

Le quatrième schéma prévisionnel national des formations 2005 - 2009 « donne les orientations pour le pilotage national des trois dispositifs de formation initiale, scolaire et apprentissage, et de la formation professionnelle continue au sein du ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation, de la Pêche et des Affaires Rurales ».

Ce schéma précise le contexte socio-économique dans lequel s'inscrit l'évolution de l'enseignement agricole. « Les mutations récentes de l'agriculture, les crises qui l'ont traversée, les nouvelles attentes de qualité des consommateurs en matière d'environnement, de sécurité sanitaire et des aliments posent la question de la place de l'agriculture dans la société. Dans ce contexte, mais aussi face aux enjeux mondiaux et européens, la France affiche pour son secteur agricole une politique fortement axée sur le développement durable. Celui-ci conduit aussi à replacer l'agriculture dans les espaces où les agriculteurs sont devenus minoritaires. Le développement agricole ne peut donc plus se concevoir sans la participation de tous les acteurs sociaux et économiques du territoire rural, dans lequel le secteur des services accroît sa présence. Ainsi, dans un contexte socio-économique en pleine mutation, l'enseignement agricole doit préparer les jeunes aux métiers de demain et permettre aux adultes de s'adapter aux nouveaux besoins des entreprises. L'apport des technologies nouvelles de l'information et de la communication dans l'acquisition de savoirs et de compétences nouvelles est

un élément essentiel pour accompagner ces évolutions économiques mais aussi sociales et sociétales. »

Le P.R.E.A. constitue le schéma régional de l'enseignement agricole du PRDFP. De nouvelles orientations seront définies en concertation entre la DRAF et la Région et feront l'objet d'une contractualisation propre à l'enseignement agricole.

L'enseignement agricole représente 15 % de l'ensemble des effectifs inscrits en formation initiale (statut scolaire et apprentissage) professionnelle et technologique ; concernant la voie de l'apprentissage, les apprentis préparant un diplôme du ministère de l'agriculture représentent environ 13 % de la totalité des effectifs apprentis.

La production agricole, les « services » en milieu rural, l'aménagement/l'environnement sont les filières les plus importantes en terme de flux de formation, les filières équine, agroalimentaire et machinisme agricole malgré un flux de formation plus restreint, sont des secteurs d'activité économiques significatifs en terme d'emplois directs.

### La production agricole.

En 2003, la Basse-Normandie est la région française où la proportion d'emplois agricoles dans l'emploi total est la plus élevée. L'outil prospectif sur l'emploi et la formation, mis en place par la Chambre Régionale de l'Agriculture, dans le cadre de la Convention Partenariale d'Objectifs, observe une diminution des exploitations agricoles, un agrandissement de leur taille avec, comme corollaire, une augmentation de la main-d'œuvre salariée, un vieillissement des exploitants agricoles avec des départs massifs à compter de 2006 et un léger recul du salariat dans les entreprises de para-agricole.

### Les services en milieu rural.

À côté de l'activité agricole, de nombreux services de proximité se sont organisés. Ils couvrent un large éventail d'activités (activités socio-éducatives, culturelles et de loisirs, appui à la petite enfance, aux personnes âgées, commerce de détail, tourisme vert...). Ils contribuent au maintien des populations mais également à l'accueil de nouveaux résidents très demandeurs de services de proximité (les retraités et les jeunes familles continuant à travailler en ville). L'amélioration et le développement de ces services à la population, la pluri-activité des exploitations agricoles sont une composante clé de l'attractivité des territoires ruraux et permettent de maintenir voire de créer de nouveaux métiers de services.

### L'aménagement/l'environnement.

Le secteur de l'aménagement regroupe les métiers de la forêt, du paysage, de l'eau et de la gestion des espaces naturels et ruraux. L'aménagement forestier s'est diversifié et regroupe la production de bois, activité clé, mais également la gestion d'écosystèmes et l'accueil du public (rappelons que le département de l'Orne est le plus boisé du grand Ouest).

Le secteur de l'eau ouvre des perspectives de développement consécutives à une réglementation qui impose un certain nombre de normes et de mises en conformité.

### La filière équine.

La Basse-Normandie est également la première région française pour la production équine (chevaux, ânes et poneys). Cette filière est fortement génératrice d'emplois directs, notamment d'emplois avec une faible qualification et d'activités connexes liées à son positionnement économique.

La présence de haras nationaux, de laboratoires de recherche et d'établissements de formation proposant des formations cheval contribuent au rayonnement de cette filière.

La filière équine bas-normande a été labellisée « pôle de compétitivité » par la DATAR avec comme ambition : développer une démarche qualité et construire une « marque » française, mettre l'accent sur la recherche vétérinaire, créer un centre de ressources...

### Les constats (pour les filières production agricole, les « services » en milieu rural, l'aménagement/l'environnement, la filière équine):

Une évolution des flux de formation pour les 5 dernières années, qui varie en fonction de la voie de formation et des filières :

- Une stabilisation des effectifs par voie scolaire et une augmentation de l'apprentissage,
- Une forte augmentation des effectifs dans la filière équine,
- Le cœur des filières, la production agricole représente 35 % des effectifs et connaît une diminution constante de ces effectifs.
- Des filières de formation qui sont fortement positionnées sur le niveau V avec des poursuites d'études peu développées.

- On observe un effectif important en 4e et 3e technologique (plus de 1800 élèves en 2003-2004) et en croissance marquée.
- Des filières fortement soutenues par la Région, dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle continue: des actions qui favorisent l'installation des jeunes et l'adaptation des chefs d'exploitations aux nouvelles contraintes de leur métier.
- Des difficultés de recrutement, à relativiser en fonction des filières, des niveaux de formation et de la localisation géographique, sur certaines sections.
- Transformation du BTSA gestion et maîtrise de l'eau en agriculture: une STS est proposée en deux ans, depuis septembre 2005, au lycée agricole Le Robillard de Saint Pierre sur Dives.
- Une Convention Partenariale d'Objectifs (C.P.O.) avec le secteur agricole a été renouvelée en 2005. Un de ses objectifs est de promouvoir la formation et l'emploi en agriculture.
- Des filières comme la production horticole et l'agro équipement, où les emplois se développent, sont insuffisamment identifiés.

### Les priorités (pour les filières production agricole, les « services » en milieu rural, l'aménagement/l'environnement, la filière équine):

Au regard du poids de l'enseignement agricole en région et de la diversité des secteurs économiques :

- Établir un état des lieux emploi-formation par filière et engager une réflexion prospective avec le concours de la DRAF et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés.
- Mettre en place, au vu du poids des 4e et 3e technologique, en partenariat avec la DRAF et les Inspections Académiques, un suivi des jeunes accueillis dans ce type de cursus.
- Élever le niveau de formation en favorisant la poursuite d'études.
- Mener une réflexion avec les différents services de l'État (Rectorat, DRAF, DRDJS) sur les diplômes préparés dans la filière services en milieu rural, les activités proposées, les champs de compétences visées afin de mieux identifier les complémentarités.
- Accompagner le projet de création d'une licence professionnelle équine inscrit au plan quadriennal de l'Université de Caen pour la période 2004-2007, avec comme porteur de projet l'IUT d'Alençon.

## ▶ ▶ ▶ LES ORIENTATIONS PAR FILIÈRE

**La filière agro alimentaire.**

Le secteur agroalimentaire est le premier employeur industriel de Basse-Normandie. Ce secteur d'activités est constitué d'une multitude de branches organisées en fédérations, sur une logique de produits et de matières premières. Il n'existe pas d'union interprofessionnelle en Basse-Normandie. Plus d'un salarié sur deux évolue dans la filière lait et viande.

Les cadres supérieurs et intermédiaires ne représentent que 17 % des effectifs contre 27 % dans l'ensemble de l'industrie. Les métiers du process sont dominants : conduite et pilotage de systèmes automatisés.

La baisse des effectifs de la filière lait est compensée par une augmentation des effectifs dans les filières transformation des produits de la mer, viande et plats cuisinés ainsi que dans le secteur de la biscuiterie/boulangerie industrielle, et l'alimentation pour animaux domestiques.

Du point de vue de l'emploi, les principales caractéristiques sont les suivantes :

- Le nombre des emplois peu qualifiés est en baisse,
- Un important recours à l'intérim lié à la saisonnalité,
- Des difficultés de recrutement dans certains secteurs, particulièrement, dans celui de la viande,
- Les niveaux de qualification requis V et IV dominant dans les emplois de production,
- Une mobilité professionnelle est observée entre les métiers de l'artisanat, de l'hôtellerie-restauration et les métiers de l'agroalimentaire.

**Les constats :**

- Une filière de formation en difficulté de recrutement particulièrement sur les niveaux V et IV.

- Déficit d'image malgré une forte automatisation des activités industrielles.
- Manque de lisibilité de la filière de formation.
- Proximité de compétences avec les diplômes de l'Éducation Nationale (métiers du process et métiers de bouche) et les diplômes de l'Agriculture.
- Un pôle de compétences identifié : le Lycée Saint Lô There en appui du hall technologique de Saint-Lô.
- Un projet d'école d'ingénieurs des industries agroalimentaires est en cours.
- Un travail partenarial est engagé avec les principales branches professionnelles, dans le cadre d'une C.P.O., sur l'information et l'orientation professionnelle.
- Les certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) se développent au sein des différentes branches professionnelles à l'initiative des instances paritaires.

**Les priorités :**

- Favoriser la mise en place d'un observatoire prospectif emploi-formation interprofessionnel.
- Renforcer les liens entre les entreprises et les structures de formation : la mise en place d'un CFA « sans murs » comme outil de développement de la formation au service des entreprises pourrait être une piste de réflexion.
- Favoriser l'accès des salariés les moins qualifiés à des diplômes professionnels, par le biais de la V.A.E.
- Développer des actions en partenariat avec les entreprises, les missions locales et les agences locales pour l'emploi afin de contribuer à la qualification et l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi sur des offres de recrutement identifiées.

**La filière machinisme agricole.**

Le marché français des tracteurs et des machines agricoles est le premier marché d'Europe et le 5<sup>e</sup> exportateur mondial. La vente de véhicules neufs et d'occasion (tracteurs, moissonneuses batteuses, matériel d'irrigation, pièces détachées...) et les prestations de services annexes telles que l'entretien, la réparation, la location de matériels constituent les activités principales. C'est un secteur composé majoritairement de petits établissements implantés à proximité de ses clients agriculteurs qui connaît de fortes évolutions technologiques (électronique embarquée, informatique...). Il rencontre des difficultés de recrutement principalement en mécanique et en vente et il requiert une élévation du niveau de qualification requis (BAC PRO, BTS).

**Les constats :**

- Des certifications relevant du Ministère de l'Agriculture et du Ministère de l'Éducation Nationale visant des niveaux et des compétences proches.
- Une offre de formation professionnelle sous statut scolaire et apprentissage, de niveau V majoritaire, essaimée sur les 3 départements, qui connaît des difficultés de recrutement dans certaines sections (particulièrement en CAP).
- Un EPLE, le lycée Lehec situé à Saint Hilaire du Harcouët, qui propose l'ensemble des filières professionnelle et technologique (du CAP mécanicien en tracteurs et matériels agricoles/du BEP au BTS agroéquipement). Cet établissement bénéficie d'une forte attractivité avec

un recrutement interrégional voire national (un tiers des entrants résident hors de la région) en appui d'un réseau de professionnels très actifs et très impliqués dans la mise en œuvre des formations : organisation de colloques, d'universités d'été, conférences en direction des élèves et des professeurs, prêt d'engins et de matériels, participation aux jurys d'examens (environ 90 professionnels membres).

- Un EPLEA, le lycée Le Robillard situé à Saint-Pierre sur-Dives, qui propose les filières professionnelle et technologique par la voie de l'apprentissage BEPA, BAC PRO agroéquipement, BTSA génie des équipements agricoles qui rencontre des difficultés de recrutement. Il a ouvert le BEPA et le BAC PRO sous statut scolaire et la région lance une étude pour la création d'un hall technologique.

**Les priorités :**

- Améliorer l'attractivité de cette filière : une meilleure connaissance de la filière, des métiers exercés, des activités proposées et des qualifications requises sont à poursuivre.
- Engager avec les représentants de la profession et les structures de formation une réflexion plus prospective sur les besoins en recrutement à moyen terme de la profession relativement aux flux de sortie et aux niveaux de formation.

# Les filières mer, cultures marines et nautisme

## La filière mer cultures marines.

Une filière très réglementée et conditionnée par la politique commune européenne de pêche (PCP) qui s'inspire de la PAC. La PCP vise la conservation et l'exploitation durable des ressources, la restructuration de la flotte, la commercialisation des produits de la pêche.

La Région bas-normande compte près de 470 kilomètres de littoral. Il existe 18 ports de pêche dont 4 ont une halle à marée. Deux ports de commerce sont d'intérêt national (Caen - Cherbourg) et deux autres sont d'intérêt départemental (Honfleur et Granville). La région bas-normande concentre 31 ports et stations de plaisance.

En 1999, la Basse-Normandie représente près de 10 % des emplois de la pêche en métropole. Les effectifs se répartissent entre la pêche côtière (24 %), la conchyliculture-petite pêche (15 %) et la pêche au large (11 %).

Sur les dix prochaines années 21 % des effectifs vont faire valoir leurs droits à la retraite. Le mouvement d'emploi va se situer principalement sur les professions de matelot et mécanicien breveté.

La saisonnalité de certaines activités renforce les difficultés de recrutement

Cette filière a impact sur des secteurs d'activité très différents : transports et activités portuaires, sports et loisirs maritimes, industries de transformation et commercialisation des produits de la mer, recherche et protection de l'environnement marin, pêche et aquaculture.

### Les constats :

- Malgré l'ensemble des activités existantes (port, pêche, nautisme...), les atouts maritimes de la région, la diversité des métiers et les emplois susceptibles d'être proposés aux jeunes et aux adultes sont méconnus.
- Un EPLE spécialisé : le Lycée Maritime et Aquacole de Cherbourg propose 3 domaines de formation professionnelle sous statut scolaire (pêche, cultures marines et mécanique marine).
- Une offre de formation maritime continue significative en appui des ressources et moyens du L.M.A. qui a pour objectifs de permettre l'adaptation des salariés du secteur aux évolutions réglementaires et techniques et de favoriser leur promotion sociale. Cette offre est

également destinée aux jeunes et aux adultes à la recherche d'un emploi qui souhaitent une nouvelle orientation professionnelle en préparant des formations longues diplômantes. Une formation spécifique pour les femmes de marin pêcheur en comptabilité, fiscalité, droit... est également proposée. L'ensemble de ce dispositif, soutenu par la région, permet à des personnes sans qualification d'accéder aux différents niveaux de qualification professionnelle de cette filière marquée par une tradition de promotion sociale.

- La réglementation internationale impose la formation des personnes avant d'être embarquées à bord de navires de pêche et de commerce : le certificat d'initiation nautique est le premier certificat pour embarquer.
- Une offre de formation supérieure : diplôme de technicien supérieur de la mer, Master professionnel domaine sciences du vivant et de la santé mention biologie fondamentale et appliquée et Master domaine sciences et technologie mention géo-sciences, environnement et biodiversité.
- Une charte qualité emploi formation est signée avec la section régionale de la conchyliculture : un état des lieux sur l'emploi et la formation est l'action prioritaire au titre de l'année 2005.

### Les priorités :

- Valoriser les métiers de la mer et les formations : une meilleure connaissance de la diversité des activités et des métiers liés à la mer, de leur condition d'exercice et des compétences requises, des différents niveaux de qualification et de la promotion sociale doit être recherchée en partenariat avec les professionnels de la filière.
- Consolider l'offre de formation initiale du L.M.A., particulièrement sur les niveaux IV (BAC PRO de conduite et d'exploitation des entreprises marines, BAC PRO d'électromécanicien marine).
- Lancer une réflexion sur l'offre de formation existante, les manques et les compléments afin de répondre à la totalité des métiers et plus largement, faire évoluer l'appareil de formation en lien avec les orientations du futur Schéma Régional de l'Aménagement et Développement du Territoire (SRADT).

## La filière nautisme.

Cette filière représente des potentialités pour la Basse-Normandie avec une forte représentativité des activités de vente, réparation et entretien et de la construction des navires de plaisance.

Le contexte régional est favorable avec une flotte en croissance continue, une augmentation de la demande de places de port, une progression régulière du nombre de ventes de bateaux (neufs et d'occasions).

La filière engendre des métiers très divers liés à la construction/fabrication (charpentier de marine/chaudronnier-soudeur/sellier...), à l'entretien/réparation (technicien de maintenance, mécanicien réparateur...), à la vente/distribution/location (vendeur, convoyeur, loueur bateau plaisance maritime...).

### Les constats :

- L'offre de formation initiale et continue est très peu développée en région.
- Abrogation de la mention complémentaire charpente navale bois matériaux associés et création du CAP charpentier de marine.
- Peu de lisibilité des certifications de la filière : la rénovation et la création des diplômes des

industries nautiques relèvent de la compétence de la sous-commission automobile de la commission professionnelle consultative (C.P.C.) de la métallurgie pour les formations en maintenance, de la sous-commission métaux en feuilles, métallerie de la métallurgie pour le diplôme « traceur en construction navale » comme pour le BTS construction navale et de la CPC bois et dérivés pour les mentions complémentaires charpente navale.

### Les priorités :

- Engager une réflexion avec la Fédération des Industries Nautiques sur la structuration de la filière en Basse-Normandie.
- Conforter le pôle charpente navale du L.P. Edmond Doucet d'Equedreville et le pôle maintenance bateaux de plaisance et de pêche au Lycée Julliot de la Morandière de Granville, avec l'ouverture du BTS maintenance dominante bateaux de plaisance, dès sa création.
- Intégrer à la réflexion les formations, mécanique et maintenance du centre AFPA de Cherbourg, dans le cadre du transfert du financement au titre de la commande publique des formations professionnelles

## Les services

Le Conseil Economique et Social Régional a réalisé une étude, à la demande du Président du Conseil Régional, sur les perspectives et les besoins de formation dans le domaine des services.

Le rapport d'information et l'avis adopté par le CESR rappellent et insistent sur plusieurs constats et observations :

- « - La recherche d'une structuration optimale des secteurs et/ou des activités doit constituer pour les professions un objectif préalable,
- La demande de formation va croître de façon considérable dans les services aux particuliers et surtout dans l'aide à la personne,
- La plupart des secteurs interrogés ont insisté sur la nécessité de promouvoir une formation professionnelle, qu'elle soit initiale ou continue, en prise directe avec la réalité des métiers,
- Certaines préconisations devront être explorées, et sans doute développées. C'est le cas de la notion de savoir être qui devra être prise en compte de façon accrue dans l'orientation et les formations dédiées aux services à la personne. De même, la mise au point de tronc communs de formation serait de nature à simplifier et à favoriser l'offre de formation et la mobilité professionnelle. Enfin, la reconnaissance du progrès que constitue la VAE et la nécessité d'améliorer son accompagnement tant à l'amont qu'à l'aval doivent être prises en considération. »

- La filière alimentation
- la filière transport logistique,
- la filière banque,
- les filières sanitaires et sociales,
- la filière aide à domicile,
- la filière hôtellerie-restauration,
- la filière coiffure esthétique,

- la filière gestion comptabilité, secrétariat,
- la filière commerce,
- la filière commerce et réparation automobile,
- la filière optique,
- la filière de l'animation sportive et socioculturelle,
- la filière hygiène sécurité.

### La filière alimentation.

Une filière où le rôle de l'artisanat est essentiel en tant qu'employeur mais également en tant qu'offreur de services à proximité des populations des villes, des quartiers urbains et des zones rurales.

Cette filière regroupe principalement les métiers de bouchers, charcutiers, traiteurs, boulangers et pâtisseries. Le tableau de bord régional du secteur des métiers (édition 2004) constate que « depuis 1995, le nombre d'entreprises artisanales inscrites au Répertoire des Métiers pour une activité relevant du secteur de l'alimentation régresse chaque année particulièrement dans la filière viandes et poissons bien que, depuis 2002, le nombre d'actifs de l'alimentaire s'est stabilisé tout en progressant au niveau des effectifs salariés ».

Un des enjeux de cette filière est d'anticiper sur le renouvellement de la main-d'œuvre qualifiée et sur la reprise d'entreprises (âge moyen élevé des chefs d'entreprise, cessations d'activité en progression...).

#### Les constats :

- Une offre de formation professionnelle initiale développée quasi exclusivement par la voie de l'apprentissage, localisée dans 3 CFA consulaires, à vocation départementale.
- La majorité des effectifs suivent des formations préparant à un certificat d'aptitude professionnelle ou à un brevet d'études professionnelles : des diplômes professionnels très axés sur le savoir faire artisanal et la maîtrise d'une spécialité professionnelle.

- Les poursuites en BP sont insuffisantes au regard des effectifs formés en CAP et en BEP, des besoins de main-d'œuvre qualifiée et des reprises d'entreprises dans les 10 ans à venir.

- Une convention partenariale d'objectifs a été reconduite en 2003, pour une période de trois ans avec comme actions prioritaires l'information sur les métiers, la promotion du « label qualité » en faveur des Maîtres d'apprentissage, la sensibilisation des repreneurs potentiels en lien avec les cédants d'entreprises artisanales ; la déclinaison départementale permet de mettre en place des actions territorialisées.

#### Les priorités :

- Valoriser les démarches qualité et innovation pour des produits reconnus pour leur savoir faire et leur spécificité et qui ont un lien avec le développement territorial.
- Favoriser l'accès des publics qui ne sont pas issus de la filière apprentissage aux Brevets Professionnels ; des parcours de formation pourraient être proposés à des jeunes demandeurs d'emploi ayant suivi une scolarité jusqu'au niveau IV.
- Favoriser l'orientation de demandeurs d'emploi adultes vers ces métiers, en proposant l'organisation de formation continue en complément de celles réalisées en apprentissage et ceci afin d'optimiser les investissements existants dans les CFA.
- Poursuivre les efforts en matière de reprise et de création d'entreprises.

## ▶ ▶ ▶ LES ORIENTATIONS PAR FILIÈRE

**La filière transport logistique.**

Cette filière est créatrice d'emplois et connaît des tensions sur le marché du travail principalement sur les métiers de conduite. Ces métiers se professionnalisent (formations obligatoires en plus des permis de conduire) et se féminisent, une majorité des transports s'effectue sur de courtes distances (moins de 200 km). La logistique est une activité présente dans des secteurs d'activité très diversifiés: la logistique industrielle, la grande distribution, la messagerie express...

**Les constats :**

Des flux de formation en augmentation, particulièrement dans le secteur de la logistique. Une offre de formation professionnelle continue particulièrement développée: le nombre de sortants par an est supérieur aux sortants de la formation initiale. Le dispositif « 1000 parcours pour l'emploi » a entraîné une baisse des contrats de travail par alternance.

**La filière banque.**

Une filière répartie sur l'ensemble des territoires (550 agences) qui connaît de profondes mutations liées à l'évolution des technologies, à l'innovation financière et à l'internationalisation des marchés. Les métiers du secteur bancaire font essentiellement appel à deux grands domaines de compétences: des compétences commerciales et des compétences techniques, dans les domaines bancaire et financier. L'étude du CESR « Perspectives et besoins de formation dans le secteur des services » souligne que cette filière connaît et va connaître un fort renouvellement de ses effectifs « 900 recrutements opérés entre 2001 et 2003 et plus de 1500 envisagés dans les cinq ans à venir, soit de l'ordre de 300 par an » et précise que le niveau de recrutement BAC + 2 représente plus de 60 % des besoins en emplois.

**Les constats :**

- Un fort investissement dans la formation professionnelle continue des salariés, en appui du Centre de Formation de la Profession Bancaire.
- Un recrutement important des jeunes par le biais des contrats de travail par alternance.

**Les priorités :**

- Développer l'offre de formation logistique de manière concertée, avec les professionnels et en lien avec les plates formes existantes ou susceptibles d'ouvrir (Une ouverture de BEP doit être suivie d'un BAC PRO). Concernant le CAP agent de magasinage et d'entreposage, l'insertion vise les postes de caristes et préparateur de commandes. Le développement maîtrisé de cette filière doit se faire en substitution de la filière secrétariat.
- Rechercher en priorité, pour la formation professionnelle continue, des complémentarités entre les formations par alternance et les dispositifs financés par la Région afin que les seconds ne se substituent pas au premier. Au vu des effectifs formés, une analyse sur le devenir professionnel des sortants de la formation professionnelle continue doit être menée.
- Ouverture de deux sections d'apprentissage, à compter de la rentrée scolaire 2004, préparant au nouveau BTS Banque créé en 2001 par le Ministère de l'Éducation Nationale pour des fonctions de chargés de clientèle.
- Des formations universitaires, particulièrement celles préparées à l'IUP Banque Assurance, pour des fonctions de conseiller/gestionnaire de clientèles, de responsable de point de vente ou d'unité fonctionnelle...
- Les BTS management des unités commerciales/négociation et relation client, avec des modules d'approfondissement sectoriel, offrent des opportunités d'insertion dans le secteur bancaire.

**Les priorités :**

- Mener une réflexion avec les fédérations professionnelles, sur les besoins en recrutement, particulièrement pour les BAC + 2. À partir des effectifs sortants des filières supérieures commerciales (BTS et DUT), du retour d'expérience des deux sections d'apprentissage, une évolution de la carte des formations pourra être envisagée.

**La filière sanitaire.**

On peut miser sur la croissance prévisible des activités médicales et paramédicales liée au vieillissement de la population, à l'accroissement de la demande de soins médicaux et au « papy boom » (55 % des personnels soignants sont en position d'ici 2015 de prendre leur retraite) et au développement des technologies de l'information et de la communication.

L'étude sur les « Perspectives et besoins de formation dans le secteur des services en Basse-Normandie » réalisée par le CESR souligne :

- Des besoins importants en infirmiers d'autant que chaque promotion subit un taux de perte en cours de formation de 25 à 30 % de ses effectifs,
- Des besoins en infirmiers spécialisés et cadres infirmiers,
- Des besoins en aides-soignants, faibles, voire en régression dans le secteur hospitalier, considérables mais probablement à des niveaux de rémunération inférieurs dans l'aide à domicile et dans les structures d'accueil pour personnes âgées.

**Les constats :**

- Dans le cadre du transfert des formations sanitaires aux Régions, la définition des quotas et des capacités d'accueil d'élèves et d'étudiants des formations soumises au numerus clausus, est définie par l'État, après avis de la Région.
- Malgré les réajustements du Ministère de la Santé, 702 places/an pour les Instituts de Formation en Soins Infirmiers, 569/an pour les aides-soignants, les besoins accrus en termes de professionnalisation et d'emploi risquent de ne pas être satisfaits par les quotas en cours.
- Une demande sociale forte pour accéder aux professions de la santé.
- Des classes préparatoires aux concours IFSI, sont proposées en formation initiale, en FCIL ou sur moyens DHG. Des formations préparatoires aux concours

d'entrée des écoles paramédicales sont financées par la Région et l'État, dans le cadre de la formation professionnelle continue.

- Un potentiel d'environ 500 sortants par an des filières technologiques médico-sociales qui souhaitent, en grande majorité, exercer une profession paramédicale. Ces élèves sont en situation de « concurrence » avec les titulaires du BAC S, pour l'admission aux concours d'entrée des écoles paramédicales.
- Les frais de scolarité pour la préparation aux diplômes d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture sont en moyenne de 2900 euros par an.
- L'accessibilité des diplômes de la filière par la VAE se fera progressivement: le D.P.A.S. (Aide-Soignant) est accessible depuis 2004, le diplôme d'infirmier de bloc opératoire, depuis 2005.

**Les priorités :**

- Définir, dans le cadre du transfert de compétences et en concertation avec l'ensemble des partenaires de la filière les besoins en professionnalisation et en emplois.
- Poursuivre la réflexion sur l'ouverture de formations d'aide-soignant dans des EPLE proposant des BEP Carrières Sanitaires et Sociales (CSS) dans les départements de l'Orne et de la Manche.
- Proposer des ouvertures de classes préparatoires aux concours d'entrée des écoles paramédicales afin de favoriser les poursuites d'études des titulaires des BAC Sciences Médico-sociales.
- Engager une réflexion, comme le préconise l'étude du CESR, sur l'ouverture d'écoles sous statut public de kinésithérapeutes, de psychomotriciens et d'orthophonistes (concernant l'école d'orthophonistes, ce projet a reçu un avis favorable du Conseil d'Administration de l'Université de Caen).

## La filière sociale.

Le champ de l'intervention sociale est très étendu et se caractérise par un ensemble de professions sociales diversifiées, de métiers et d'employeurs.

Au titre des professions, il faut énumérer les assistants sociaux, les éducateurs spécialisés, les moniteurs éducateurs, les conseillers en économie sociale et familiale, les aides médico-psychologique, les éducateurs techniques spécialisés, les éducateurs jeunes enfants, les techniciens de l'intervention sociale et familiale...

Au titre des employeurs, les plus significatifs sont les collectivités territoriales et les associations.

Le schéma régional des formations sociales 2003-2005 paru fin 2003 évalue par profession les besoins prévisibles en recrutement au regard des quotas d'étudiants en formation.

De manière générale, le schéma ne constate aucune tension de recrutement majeure mais souligne toutefois certains ajustements nécessaires :

- Pour les éducateurs spécialisés, une augmentation des effectifs est souhaitée pour atténuer le « manque d'attractivité lié à la localisation, au type d'emploi voire au métier lui-même ».
- Pour les conseillers en économie sociale et familiale « on assiste à l'émergence d'emplois de conseillères en économie sociale et familiale dans certains services d'aide à domicile, dans les services des Conseils Généraux, ainsi qu'au sein de structures d'insertion ».

Un taux important de « faisant fonction » a été également recensé.

Des frais de scolarité sont demandés aux étudiants pour suivre les formations préparant aux diplômes de la filière (600 euros en moyenne, par an).

### Les constats :

- Dans le cadre du transfert des formations sociales aux Régions, la Région a la responsabilité de définir ainsi que de mettre en œuvre la politique de formation

initiale des travailleurs sociaux; elle a compétence également pour agréer les établissements dispensant les formations initiales.

- Les formations aux métiers d'aide médico-psychologique ou d'éducateur technique spécialisé ainsi qu'aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale ne sont accessibles qu'en situation d'emploi et relèvent de la formation continue.
- Des classes préparatoires aux concours d'entrée des écoles du secteur social sont proposées en formation initiale. Des formations préparatoires aux concours d'entrée des écoles du secteur social sont financées par la Région et l'État, dans le cadre de la formation professionnelle continue.
- L'accessibilité de la majorité des diplômés de la filière depuis 2004, par la voie de la V.A.E., devrait contribuer à résorber les « faisant fonction ».
- La création de nouveaux diplômes relevant de l'Éducation Nationale sur le champ de la médiation sociale est en cours.
- L'expérimentation lancée en 2000 pour préparer le métier d'éducateur spécialisé par la voie de l'apprentissage a été reconduite en 2003.

### Les priorités :

- Recenser, dans le cadre du transfert de compétences, en concertation avec la DRASS, les Conseils Généraux, les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du secteur social, les besoins par profession, dans la continuité du schéma régional des formations sociales.
- Mettre en place les conditions d'un pilotage cohérent des formations sociales et sanitaires au regard des problématiques communes entre les deux secteurs social et sanitaire.

## La filière aide à domicile.

Cette filière au périmètre mal défini avec une multitude de professions et d'employeurs connaît un fort développement en raison du vieillissement de la population et du maintien des personnes âgées à domicile. Les métiers se professionnalisent, ils sont occupés majoritairement par des femmes, avec un poids important du temps partiel. Les métiers les plus représentatifs de la filière sont assistants maternels, aides à domicile et employés de maison.

### Les constats :

- Une demande de Validation des Acquis de l'Expérience particulièrement pour le Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale (D.E.A.V.S.) importante.
- Une multitude de diplômes préparant à des qualifications proches (diplômes relevant de l'Éducation Nationale, de l'Agriculture et des Affaires Sociales, Titre du Ministère du Travail).
- Une offre de formation professionnelle continue développée sur l'ensemble des territoires en réponse à des besoins locaux.
- Les formations de cette filière bénéficient d'une forte attractivité.

## La filière hôtellerie-restauration.

Une filière créatrice d'emplois qui connaît des difficultés de recrutement récurrentes dans les métiers du service, de la cuisine et de l'hébergement; des taux de rotation importants liés, en partie, à la saisonnalité de certaines activités et une évasion de certains métiers vers d'autres secteurs, particulièrement pour les cuisiniers.

Une filière qui a un rôle majeur dans le développement de l'économie touristique.

### Les constats :

- Les sections de formation initiale font majoritairement le plein. On note des difficultés de recrutement en mention complémentaire (statut scolaire et apprentissage), en BP (apprentissage) et dans certaines actions pré-qualifiantes (chèque formation).
- Un recrutement important des jeunes par le biais des contrats de travail par alternance.
- Une filière de formation à dominante professionnelle: CAP/BP pour l'apprentissage, BEP/BAC PRO/BTS avec passerelle pour le statut scolaire, des certifications de branche pour la formation professionnelle continue (RECAPE, CQP...), en appui d'une accréditation des structures de formation.
- Des initiatives innovantes, dans le cadre du programme européen EQUAL, sur l'accompagnement de l'insertion professionnelle des publics en difficulté.

- Des inégalités subsistent dans l'accès à la formation, elles sont fonction des statuts des aides à domicile.

### Les priorités :

- Favoriser le rapprochement des employeurs sur un territoire pour augmenter les temps de service (création de groupement d'employeurs).
- Améliorer la lisibilité des certifications de la filière (niveaux de qualification, passerelles entre les certifications...) en concertation avec les services de l'État concernés.
- Engager une démarche partenariale avec les professionnels du secteur dans le cadre d'une charte qualité emploi formation.
- Veiller à l'équilibre formation initiale/formation professionnelle continue afin que les salariés du secteur puissent accéder, par le biais de la V.A.E., à la certification et à un emploi qualifié.
- Veiller à ce que les sortants de la formation professionnelle initiale puissent s'insérer sans créer de concurrence avec les salariés expérimentés.

### Les priorités :

Une Charte Qualité Emploi Formation (CQEF) est en cours de négociation entre les services de l'État, la Région et la commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation de l'industrie hôtelière. L'information sur les métiers, le suivi des apprenants en milieu professionnel, le tutorat sont des thèmes récurrents.

- Améliorer la qualité des périodes de formation en milieu professionnel: la création d'un label État Région pour les maîtres d'apprentissage et les tuteurs est une action susceptible d'être mise en œuvre dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens relatif au développement de l'Apprentissage (COMA).
- Faciliter l'insertion professionnelle des sortants titulaires de CAP et de BEP par le biais des contrats de professionnalisation. Une réflexion avec la commission régionale paritaire de l'emploi et de la formation et les structures de formation devra être menée. Cela concerne plus particulièrement les formations relatives à des métiers spécifiques (crêpier, pizzaiollo...) et les certifications correspondantes (Mention Complémentaire, CQP...)
- Favoriser la pluriactivité et la qualification des saisonniers.
- Faire évoluer la carte des formations en prenant en compte les besoins de l'hôtellerie traditionnelle et des chaînes hôtelières.

## ▶ ▶ ▶ LES ORIENTATIONS PAR FILIÈRE

**La filière coiffure esthétique.**

Une filière exercée majoritairement en salon avec un développement des activités sous franchise et à domicile. Les prestations de services de plus en plus diversifiées nécessitent une technicité de plus en plus élevée. La population salariée est majoritairement féminine avec plus d'un tiers des emplois à temps partiel.

Le BP coiffure est exigé du propriétaire du salon ou d'un salarié pour exploiter un salon de coiffure.

L'esthétique cosmétique connaît un réel développement lié à de nouveaux marchés et à la maîtrise de techniques récentes.

**Les constats :**

- Pour la coiffure, la filière de formation initiale est quasi exclusivement proposée par la voie de l'apprentissage. Un poids important des effectifs formés est enregistré au regard des emplois de la filière.
- Une filière de formation professionnelle continue financée par la Région pour la prise en charge des formations préparant au BP en partenariat avec les Chambres de Métiers.

**La filière gestion, comptabilité, secrétariat.**

Cette filière est transversale à tous les secteurs d'activité et présente une grande diversité d'emplois. La fonction de secrétaire est la profession la plus représentée avec des spécialisations professionnelles. Elle évolue vers l'activité d'assistante. Ce sont des métiers majoritairement féminins et qui exigent un niveau de qualification de plus en plus élevé (niveau III, voire II pour la comptabilité, le BAC PRO est un minimum pour pouvoir s'insérer dans le métier préparé). La demande d'emploi est importante particulièrement pour les niveaux V.

**Les constats :**

Cette filière représente 24 % des effectifs sous statut scolaire. À cela il convient d'ajouter les effectifs en DUT. Une offre importante en niveau V (2 places pour une place en BAC PRO) et des capacités d'accueil supérieures aux entrants en première d'adaptation. Une offre développée en formation professionnelle continue en direction des demandeurs d'emploi et des jeunes en contrat de travail aidé. Une demande importante des salariés au titre de la Validation des Acquis de l'Expérience, particulièrement pour le BTS Assistant de Direction.

- Pour l'esthétique cosmétique, une offre de formation très réduite: un CAP sous statut scolaire et un BP par la voie des contrats de travail par alternance. On note un développement important d'une offre de formation privée hors contrat.
- Une demande de V.A.E. en vue de l'obtention du Brevet Professionnel.

**Les priorités :**

- Conduire une enquête sur le devenir professionnel des sortants de la filière coiffure avant d'envisager une quelconque évolution de la carte des formations.
- Envisager l'ouverture d'un BAC PRO esthétique cosmétique afin de renforcer les compétences du L.P. Victor Lépine de Caen.
- Étudier, en liaison avec les professionnels, l'opportunité de l'ouverture d'un BTS esthétique. Le choix de l'implantation géographique devra tenir compte du vivier de recrutement (des titulaires de BAC scientifiques) et de l'équilibre territorial de la carte des S.T.S.

**Les priorités :**

- Faire évoluer les BEP de la filière présents dans toutes les zones d'emploi vers d'autres secteurs d'activité plus porteurs (logistique, sanitaire et social).
- Favoriser la poursuite d'études des BEP vers la filière technologique. Faire évoluer la carte des BAC PRO.
- Faire bénéficier les élèves de formation professionnelle initiale des expériences menées en formation professionnelle continue (« des Entreprises d'Entraînement Pédagogique » pourraient être proposées, à titre expérimental) dans les L.P.
- Rééquilibrer à moyen terme la voie technologique tertiaire par l'augmentation de la spécialité « informatique de gestion » en substitution de la spécialité « communication et administration des organisations ».
- Au regard des effectifs formés par la voie de la formation initiale les actions de formation continue sous statut de stagiaire de la formation professionnelle sont prioritairement réservées aux demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle significative, un titre ou un diplôme dans le secteur.

**La filière commerce.**

Cette filière représente un poids significatif en termes d'emplois et d'établissements avec une prédominance du commerce de détail, particulièrement pour les commerces alimentaires. Le commerce de détail emploie plus de la moitié des effectifs salariés du secteur, avec une forte proportion de femmes, et connaît une progression continue.

Ce secteur d'activités doit son dynamisme au développement de la grande distribution, à la croissance des hypermarchés généralistes, des supérettes, des grandes surfaces et plus récemment des hard-discounters. C'est un secteur en perpétuelle adaptation: essor du commerce électronique, de la vente par correspondance depuis l'arrivée du couple VPC-magasin, de la télévente et de la livraison à domicile.

On enregistre une pluralité de métiers et de qualifications liée à la diversité des secteurs d'activité, à la taille des établissements, à la spécialisation et à la localisation géographique: vendeur en produit alimentaire, chef de rayon, représentants auprès des particuliers, technico-commercial, cadre commercial.

**Les constats :**

- Une filière de formation initiale significative: plus de 9000 élèves, apprentis, étudiants, suivent des formations orientées vers le commerce; 50 % environ préparent des diplômes professionnels (du CAP au BAC PRO).
- À cela, il convient d'ajouter les effectifs de la formation professionnelle continue (les sortants des plates formes d'orientation professionnelle et des formations qualifiantes du chèque-formation), les contrats de travail par alternance et les écoles internes des grandes enseignes.

- La suppression des contrats de qualification et la mise en place des contrats de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, définis par accord de branche, suite à l'application de l'Accord National Interprofessionnel sur la formation du 20 septembre 2003, pourraient entraîner une diminution des formations de techniciens supérieurs préparées antérieurement dans le cadre des contrats de qualification.

- Des difficultés de recrutement dans certaines sections de formation (à relativiser en fonction du niveau de formation et de la localisation), des difficultés de recrutement dans les filières technico-commerciales qui recrutent des sortants des filières technologiques et industrielles (fermeture du BTS technico-commercial, génie mécanique, à Flers, à compter de la rentrée 2004).

**Les priorités :**

- Conforter l'offre existante au vu des places disponibles.
- Développer l'acquisition d'une double compétence technico-commerciale, de niveau III et II, dans le secteur industriel, par le biais de la formation professionnelle continue, en concertation avec les branches professionnelles. Rappelons que les sortants des filières technologiques et industrielles constituent le vivier potentiel de ce type de recrutement et que ce vivier connaît une baisse continue des entrants.
- Suivre les contrats de professionnalisation signés dans la filière (niveau de formation, diplôme préparé, durée de formation).

## ▶ ▶ ▶ LES ORIENTATIONS PAR FILIÈRE

**La filière commerce et réparation automobile.**

Cette filière connaît de fortes évolutions technologiques : motorisation moins polluante, intégration d'équipements électroniques complexes... avec, comme conséquence, de nouveaux besoins en compétences techniques notamment pour tout le secteur de la maintenance et de la réparation.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont les plus représentées ; la croissance des effectifs salariés est plus forte dans les grandes entreprises avec une élévation du niveau de qualification, IV voire III.

L'Association Nationale pour la Formation Automobile, Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de la Branche, est chargée de la mise en œuvre de la politique de Branche définie par les structures paritaires.

**Les constats :**

- Des sections de formation majoritairement pleines avec une légère augmentation des capacités d'accueil suite à des ouvertures sous statut scolaire et par la voie de l'apprentissage. Les sortants s'insèrent facilement quel que soit le niveau de formation (y compris les BEP) et bénéficient d'une forte mobilité intersectorielle (insertion dans l'industrie automobile, dans les collectivités territoriales...).

**La filière optique.**

Cette filière connaît une forte croissance sur le marché de l'optique lunetterie. Sur ce marché l'innovation est constante avec pour les fabricants de verres et de montures, la nécessité d'être créatifs et compétitifs pour faire face à une concurrence asiatique et italienne. Pour les distributeurs il est nécessaire d'évoluer vers les services à la clientèle (produits innovants, large assortiment, délai de montage réduit, suivi clientèle...).

L'opticien lunetier est une profession paramédicale. Le Brevet de Technicien Supérieur opticien-lunetier, délivré par l'Éducation Nationale est obligatoire pour exercer et ouvrir un magasin d'optique. Cette profession agit sur prescription médicale des médecins ophtalmologistes. La pénurie de ces spécialistes pose la question d'un transfert de certains actes techniques vers certaines professions paramédicales.

**Les constats :**

- Une filière de formation optique située au Lycée Marie Curie de Vire avec :
  - Un BTS optique lunetier en formation initiale,
  - Un BTS optique lunetier en formation par alternance,
  - Un dispositif V.A.E.,

- Une Charte Qualité Emploi Formation (CQEF) est en cours de négociation entre les services de l'État, la Région et l'Association Nationale pour la Formation Automobile (ANFA). Les pistes de travail sont notamment de poursuivre et de consolider la qualité dans les enseignements au travers du perfectionnement des enseignants et des formateurs de CFA, lycées professionnels et technologiques, du soutien aux équipements des établissements... Il est également envisagé de développer des outils de mise en relation employeurs - établissements...
- Les organisations paritaires de la profession sont très impliquées dans la mise en œuvre des formations : investissement, formation de formateurs, prêts de matériels. La formation professionnelle continue des salariés est très développée. Concernant l'accès des demandeurs d'emploi aux formations de la filière, la branche privilégie les contrats par alternance.

**Les priorités :**

- Structurer plus fortement les partenariats à partir de la Charte Qualité Emploi Formation en cours de négociation.
- Développer l'offre de formation en concertation avec les représentants professionnels, afin de conforter les structures de formation existantes.

- Des modules de formation développés dans le cadre de la formation continue des salariés.
- Une forte attractivité pour le BTS, en formation initiale.
- Une demande soutenue de recrutement de la part des employeurs.
- Un afflux croissant de demande en formation continue.
- Une demande soutenue d'accès au diplôme, par la voie de la V.A.E.

**Les priorités :**

- Structurer plus fortement cette filière afin qu'elle devienne un véritable pôle de compétences, à vocation interrégionale :
- Ouvrir une licence professionnelle d'optique en partenariat avec l'UFR d'Orsay de l'Université Paris-Sud XI.
  - Conforter le développement de la formation professionnelle continue.
  - Valoriser l'ingénierie pédagogique mise en œuvre afin d'accueillir des publics de différents statuts.

**La filière de l'animation sportive et socioculturelle.**

La diversité des spécialités de l'animation, en particulier sportive, génère des effectifs en formation relativement réduits, qui ne peuvent permettre une approche par territoire intrarégional. Les réponses sont nécessairement régionales ou interrégionales.

Outre les contraintes légales liées à la sécurité de l'accueil des mineurs et des activités sportives, ces formations professionnelles visent à la qualité des loisirs éducatifs, contribuent au dynamisme de la vie sociale dans les territoires, répondent aux besoins des seniors « actifs » toujours plus nombreux, et permettent de développer le tourisme sportif.

**Les constats :**

- Un schéma régional des formations jeunesse et sports existe depuis l'année 2000 pilotée, en liaison avec les services de la Région, par la Direction Régionale de la Jeunesse et des sports et de la Vie Associative, avec un accès bien organisé par la VAE. Une réforme de ces certifications est en cours. Elle est aboutie sur le niveau IV avec un renforcement de l'alternance et reste à finaliser sur les niveaux III et II.
- Un système spécifique de bourses du Conseil Régional aux métiers du sport et de l'animation mis en place en 1989 accompagne ce schéma. Ce dispositif n'a pas réellement pris en compte les évolutions récentes de la formation professionnelle. Les efforts développés pour former les emplois-jeunes avec plus de 1100 nouveaux animateurs formés, les faiblesses d'une

branche professionnelle à ce jour peu structurée dans sa présentation, n'ont pas encore permis de mettre en place un nouveau dispositif de financement satisfaisant pour tous les candidats en formation.

**Les priorités :**

- Prendre appui sur les travaux menés au sein de l'instance régionale consultative relative aux formations jeunesse et sports.
- Améliorer les dispositifs de financement actuels en lien avec l'évolution de la branche professionnelle.
- Consolider la fonction observation sur la prospective.
- Poursuivre la démarche d'amélioration de la qualité des prestations autour du Centre Régional d'Éducation Populaire et de Sport d'Houlgate (CREPS), tête de réseau des opérateurs de formation.
- Renforcer l'offre de formation autour des meilleurs atouts pour le développement de la Normandie : qualifications liées au développement des pratiques équestres, aux pratiques nautiques et autres activités de plein air propices au tourisme sportif.
- Réfléchir à la mise en place d'une offre de formation de niveau III ou II afin de répondre aux besoins en coordination et de développement des projets éducatifs locaux. Cette réflexion devrait contribuer à consolider sur le plan économique les structures d'animation.

## La filière hygiène sécurité.

Cette filière, qui regroupe l'hygiène, la sécurité environnementale, la sécurité des biens et des personnes, la radioprotection, correspond aux services opérationnels à destination des entreprises dans tous les secteurs d'activités (activités industrielles, activités tertiaires et commerciales); le développement de l'utilisation des technologies de l'informatique et de la communication (matériels électroniques, vidéosurveillance...), le développement des normes, des réglementations et des certifications hygiène sécurité, la qualification et l'habilitation des salariés par la voie de la formation continue sont les principaux facteurs d'évolution. La diversité des métiers et des niveaux de qualification, de l'agent de propreté au technicien qualité et hygiène, de l'agent de gardiennage au responsable sécurité surveillance, résulte de l'accroissement de ce secteur.

### Les constats :

- La filière hygiène, en formation initiale, structurée du CAP/BEP au BAC PRO connaît une image assez négative de ces métiers malgré les techniques de plus en plus sophistiquées, l'élévation des qualifications requises et une insertion professionnelle multi sectorielle (hôpitaux, industries, services...).
- La filière sécurité est une filière professionnelle initiale peu structurée faute de certifications: les 3 diplômes les plus récents sont le CAP agent de prévention et de sécurité, les mentions complémentaires de niveaux V « sûreté des espaces publics » et « sécurité civile et d'entreprise ».
- L'offre de formation continue est très développée en raison de la réglementation du travail: habilitation électrique, prévention en hygiène alimentaire, sauveteur

secouriste du travail, conduite de chariots automoteurs de manutention, formation des membres des CHSCT...

- Les formations préparant aux diplômes professionnels de la filière logistique doivent obligatoirement intégrer la préparation au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES). La préparation au CACES est recommandée pour les CAP de la filière BTP.
- Une plate forme logistique, située au Lycée Mermoz à Vire, financée par la Région, accueille tous les élèves de la filière professionnelle logistique afin de les préparer au CACES.
- Des formations au CACES sont proposées dans les formations logistiques et dans certaines formations transport et industrielles, dans le cadre des dispositifs de formation continue financés par la Région.

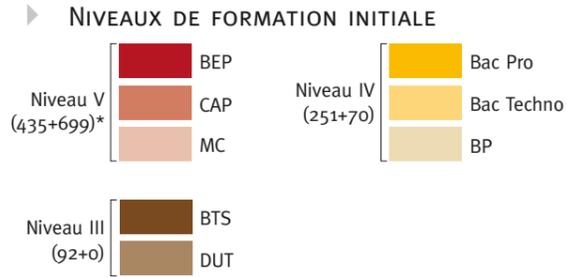
### Les priorités :

- Au regard des qualités requises (maîtrise de soi, sens des responsabilités...) pour exercer des métiers tels qu'agent de prévention et de sécurité et opérateur en télésurveillance, la voie de la formation professionnelle continue devrait être privilégiée.
- Une réflexion doit être poursuivie sur la mutualisation des moyens matériels et des ressources humaines, leur localisation afin d'anticiper sur une demande croissante des formations au CACES et plus largement aux formations à la sécurité liée au développement de la filière logistique, aux recommandations pour certains diplômes professionnels et aux besoins en formation continue.

# Éléments cartographiques

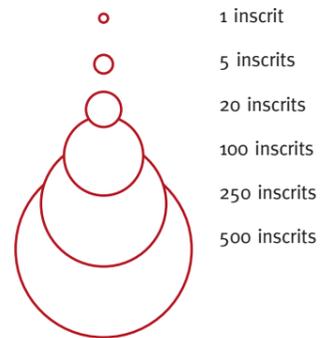
LES FILIÈRES BÂTIMENT

Les flux de sortie de formation dans la filière Bâtiment Travaux publics



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



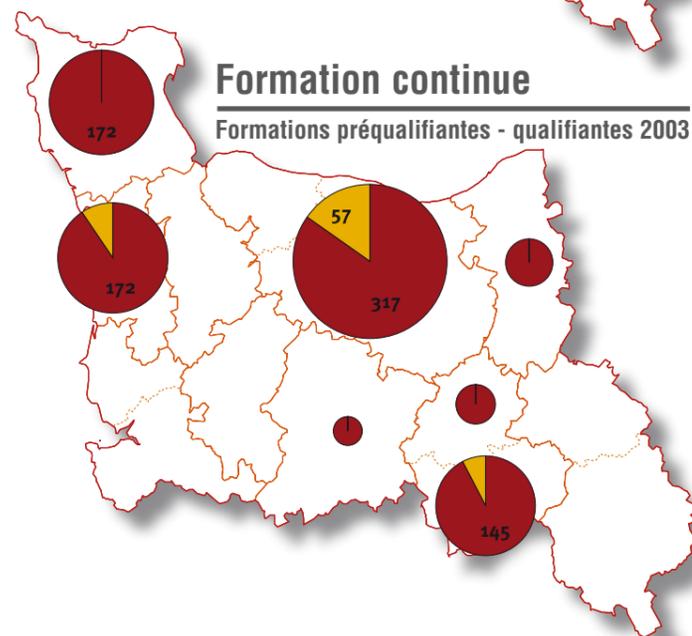
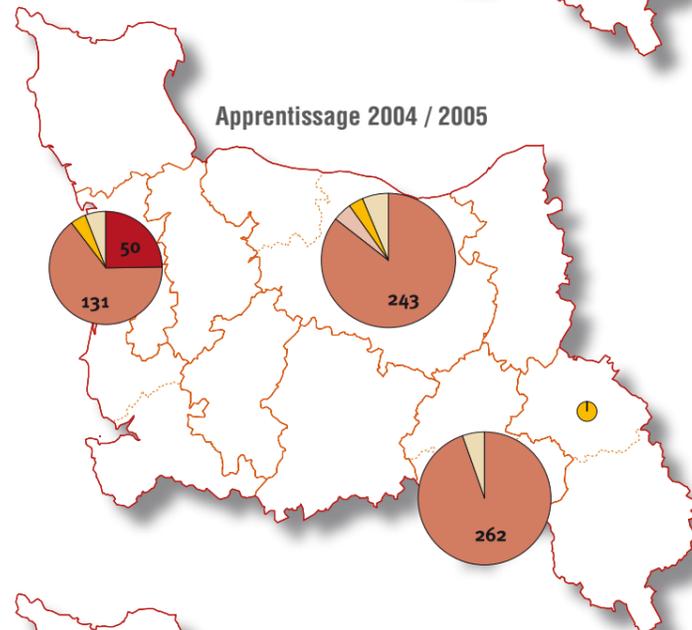
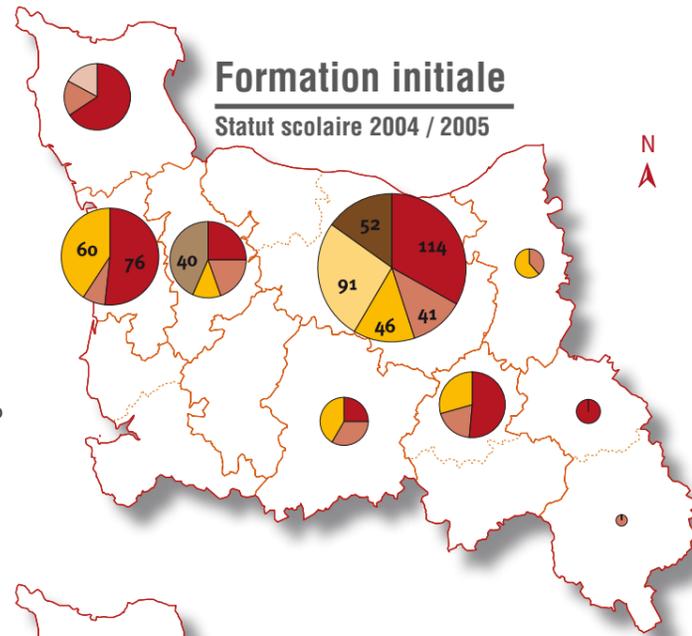
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

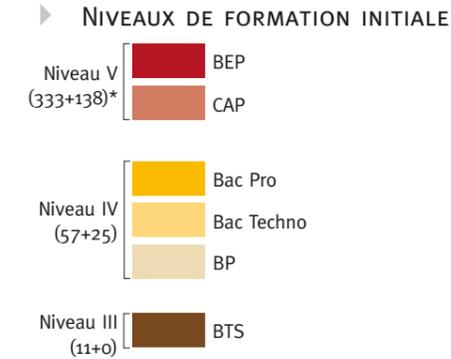
Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



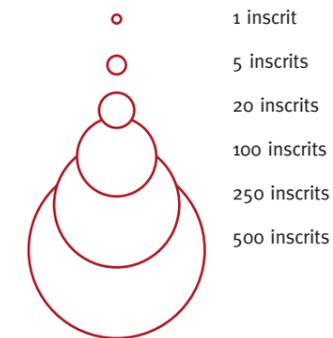
LES FILIÈRES BÂTIMENT

Les flux de sortie de formation dans la filière Bois Ameublement



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



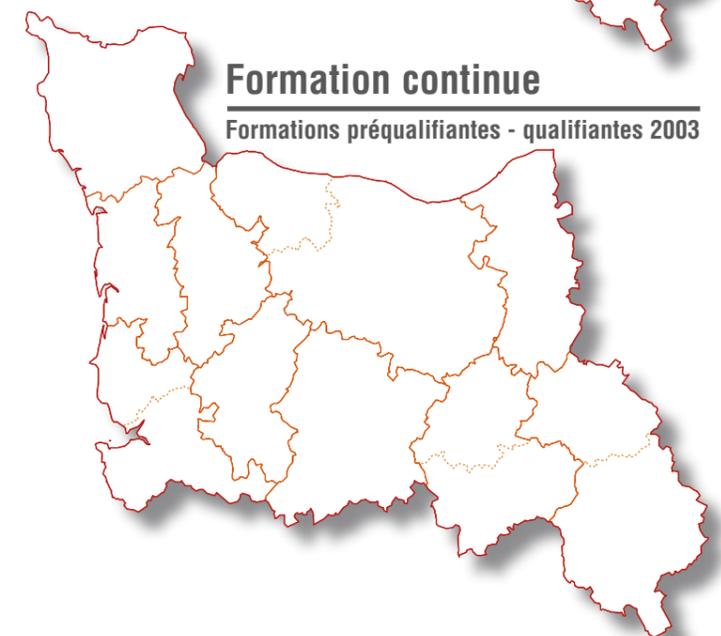
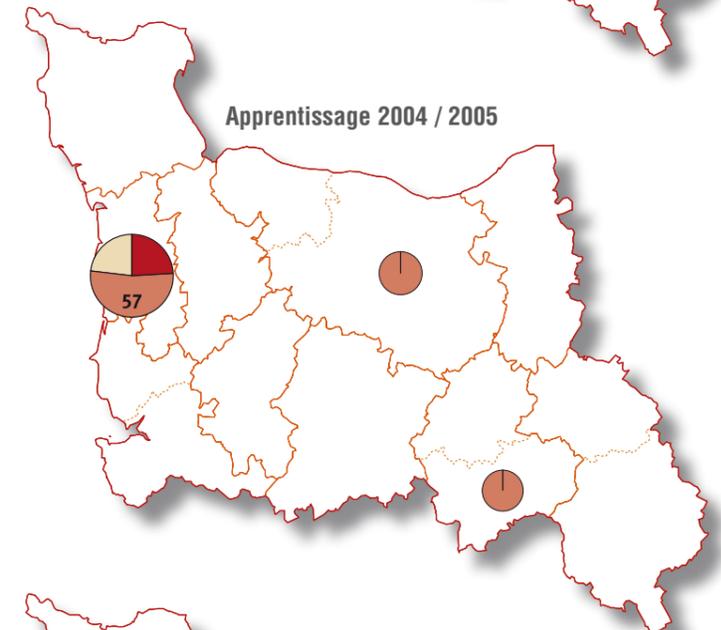
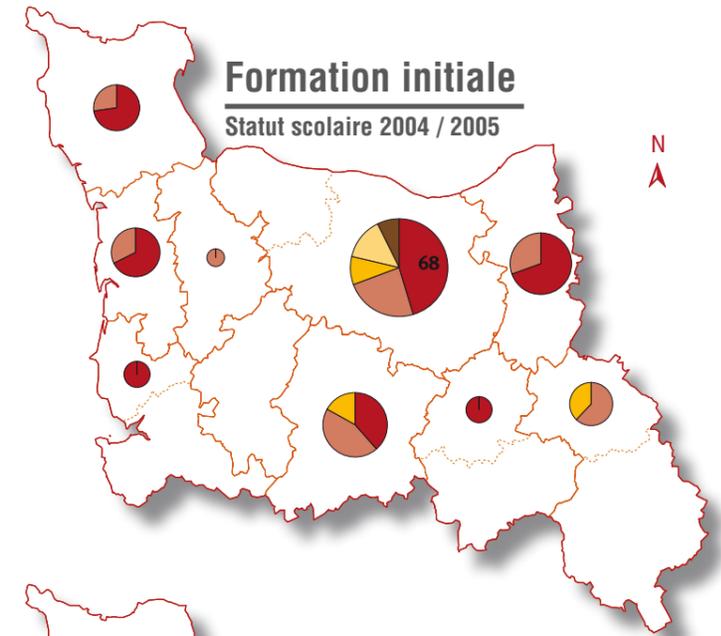
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

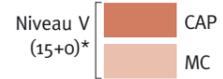
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES BÂTIMENT

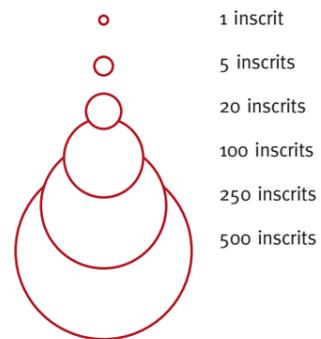
Les flux de sortie de formation dans la filière Métiers de la pierre

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

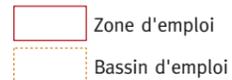


\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



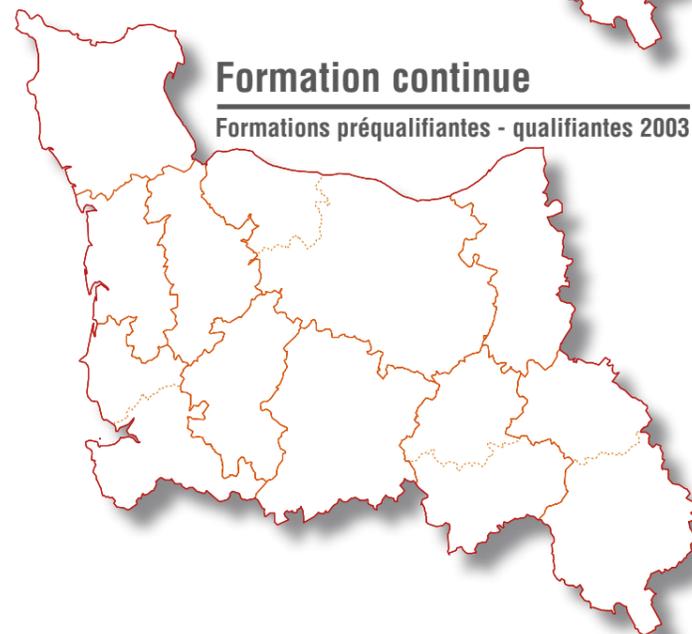
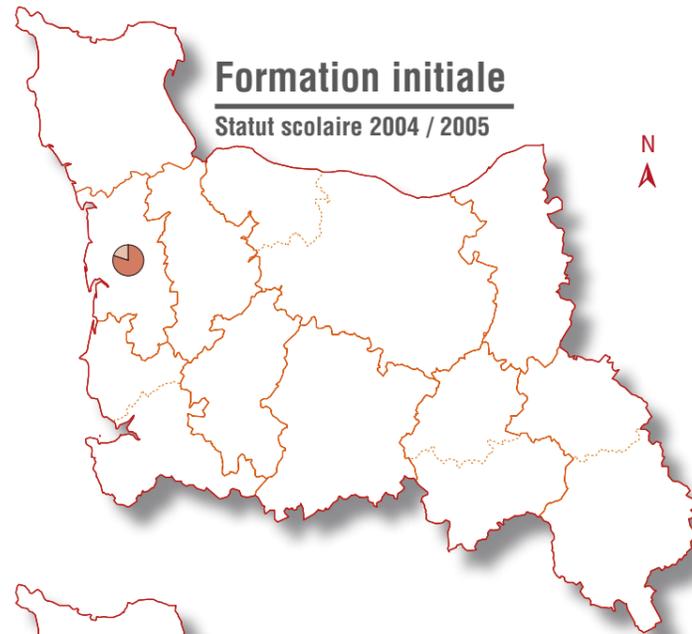
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

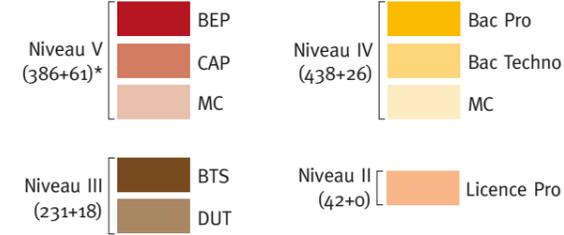
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

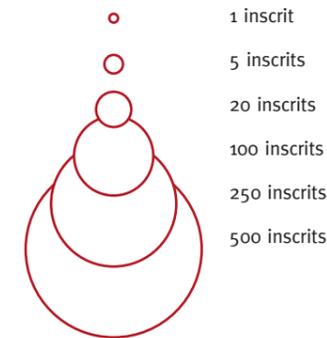
Les flux de sortie de formation dans la filière Mécanique (Usinage / Outillage Travail des métaux / Micromécanique)

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

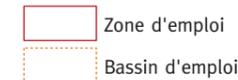
FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



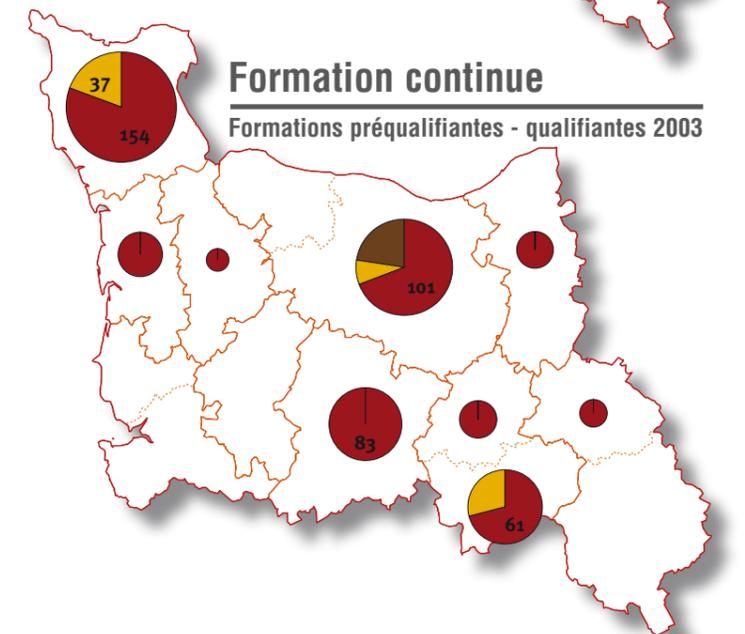
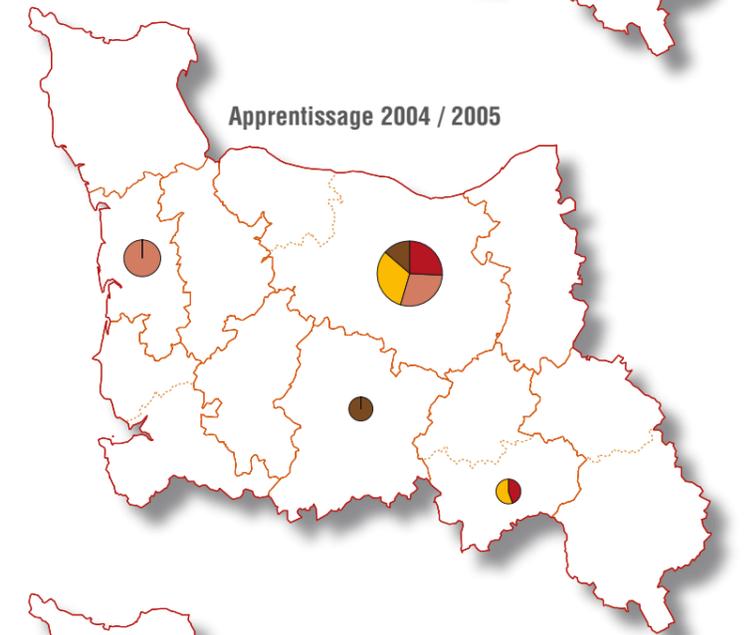
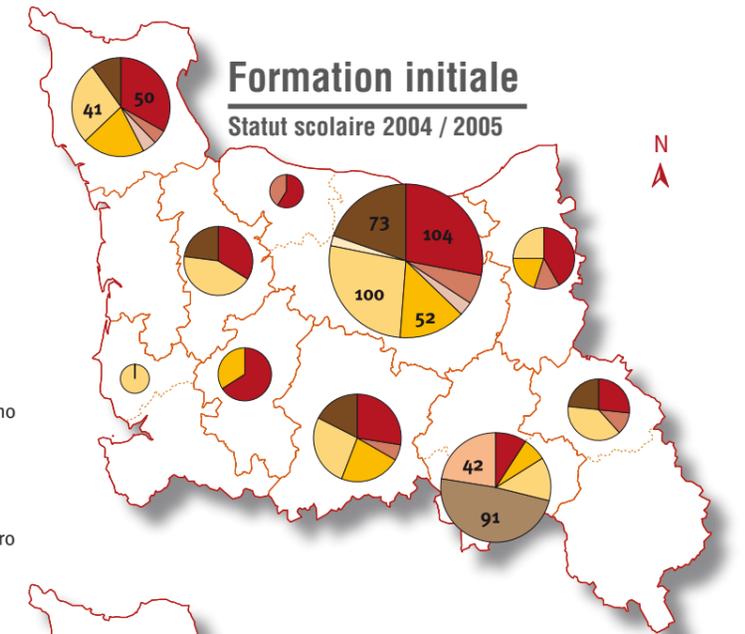
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

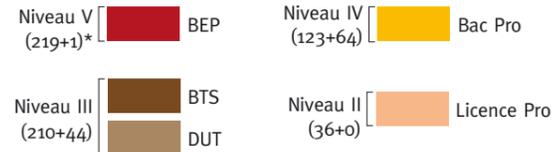
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

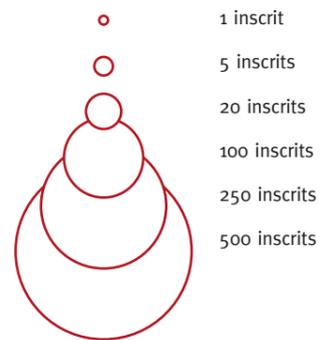
Les flux de sortie de formation dans la filière Automatismes et fonctions industrielles

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



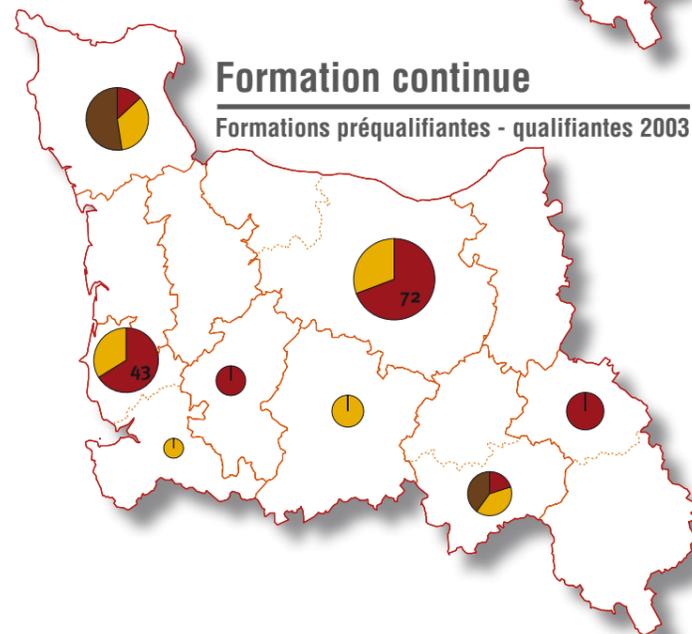
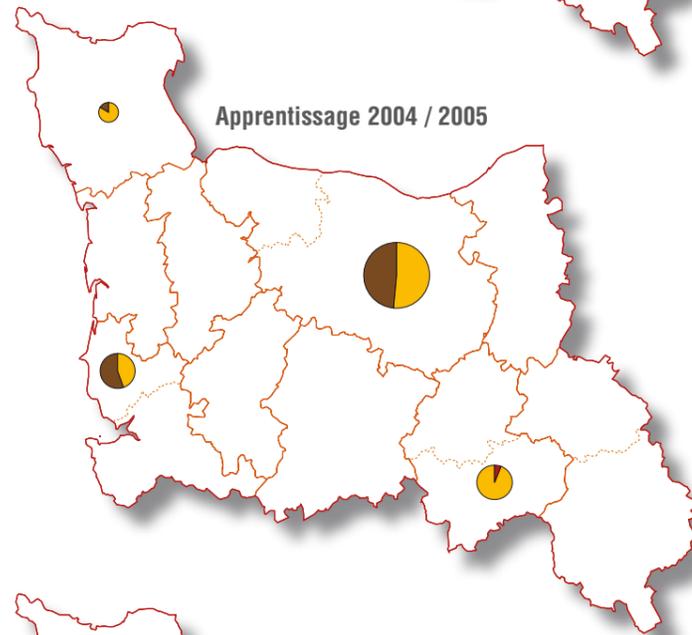
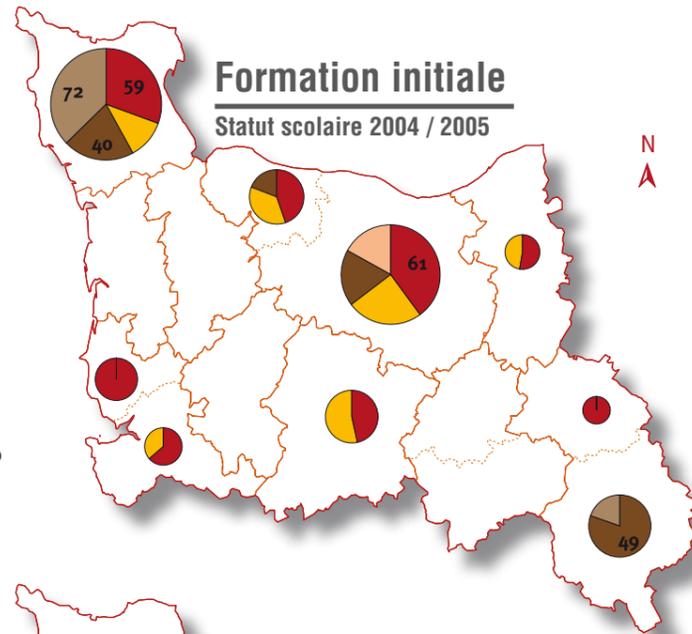
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

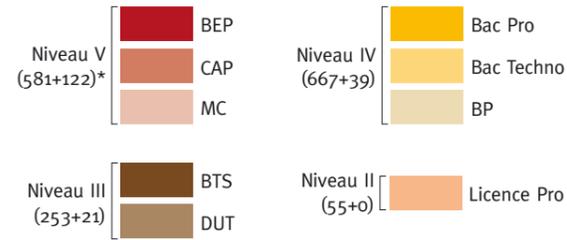
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

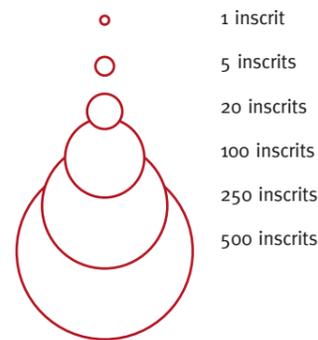
Les flux de sortie de formation dans la filière Electronique Electrotechnique Telecommunications

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



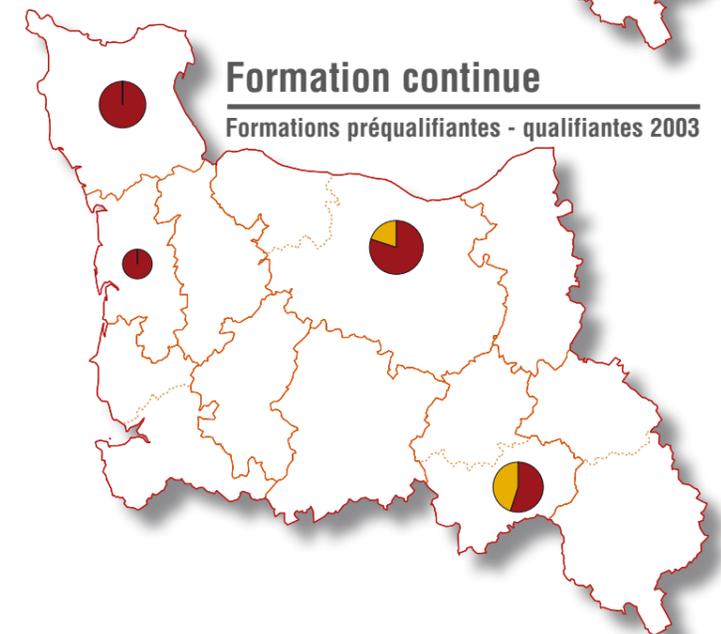
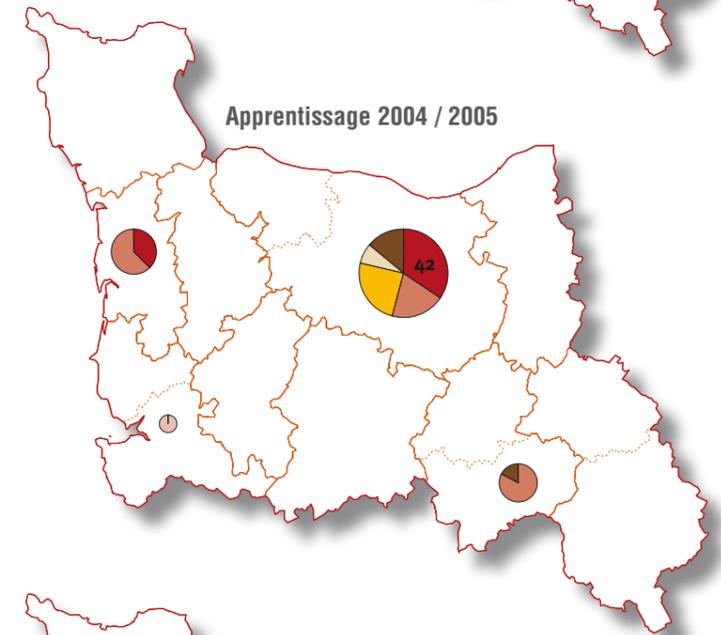
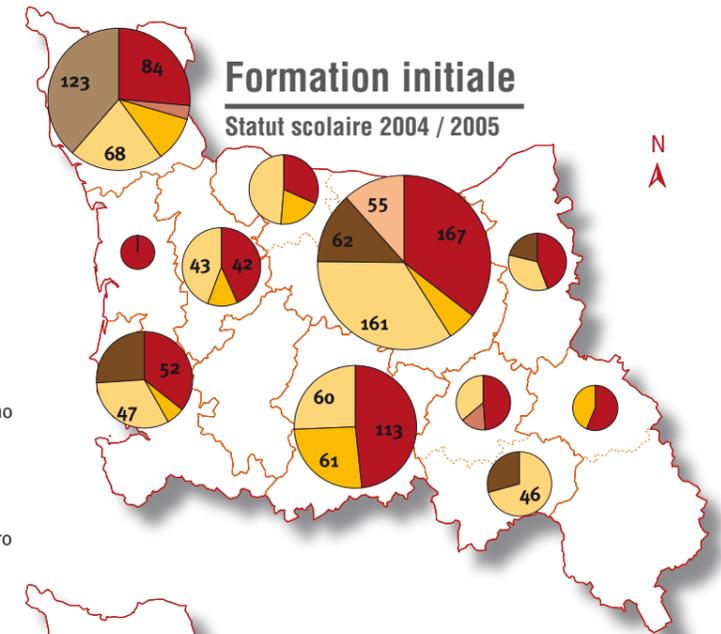
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

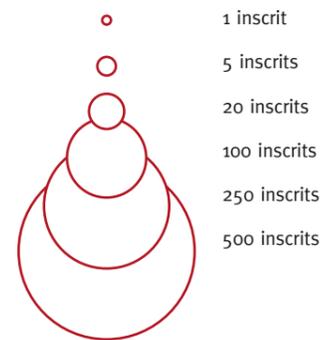
Les flux de sortie de formation dans la filière Plasturgie

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

- Niveau V (11+5)\* BEP
- Niveau IV (14+22) Bac Pro
- Niveau III (0+14) BTS

\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE

- Niveau V (32)
- Niveau III (5)

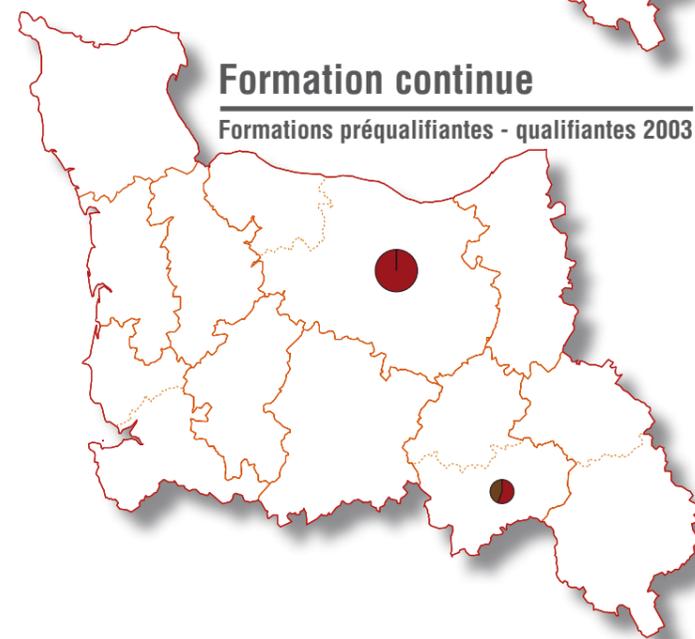
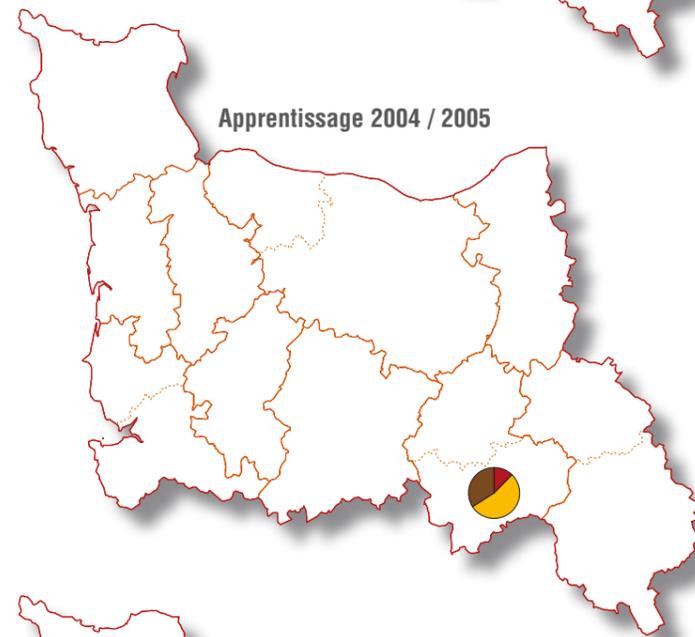
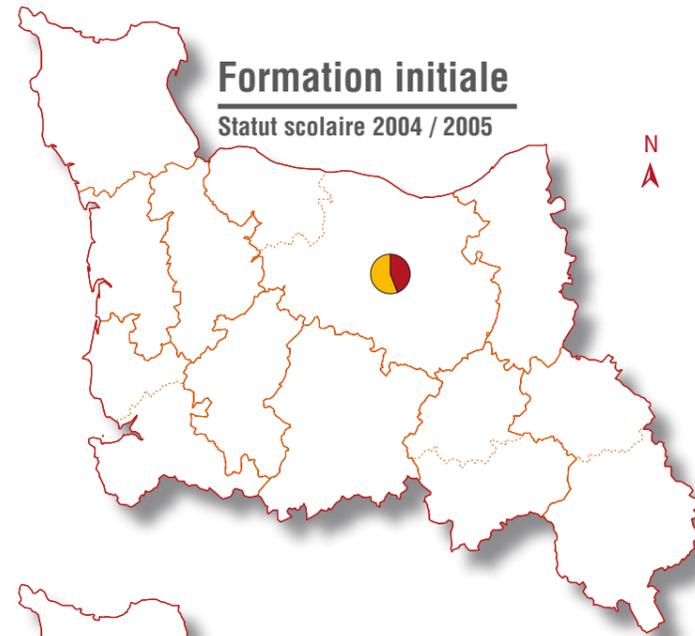
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX

- Zone d'emploi
- Bassin d'emploi

30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

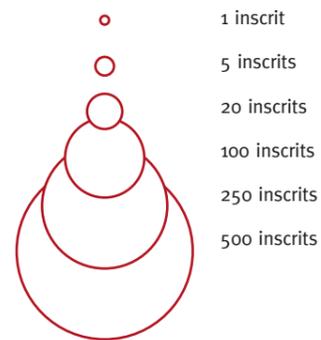
Les flux de sortie de formation dans la filière Industries graphiques

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

- Niveau V (34+0)\* BEP
- CAP
- Niveau IV (18+0) Bac Pro
- Niveau III (9+0) BTS

\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE

- Niveau V (44)

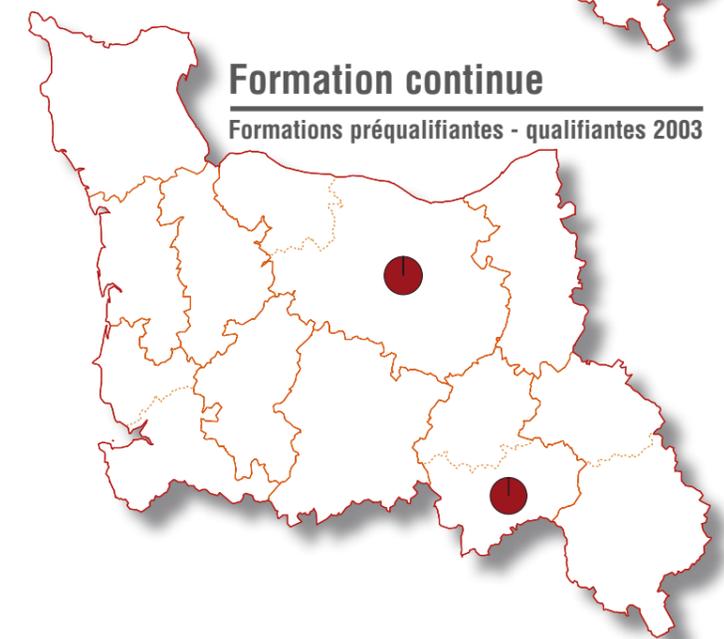
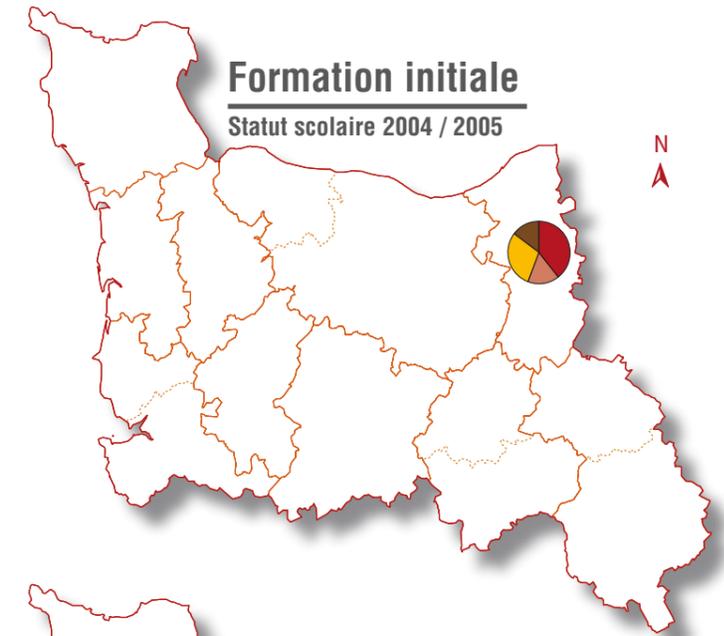
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX

- Zone d'emploi
- Bassin d'emploi

30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

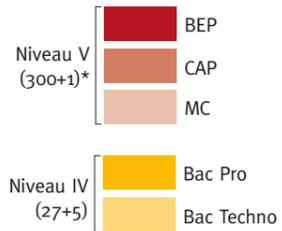
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

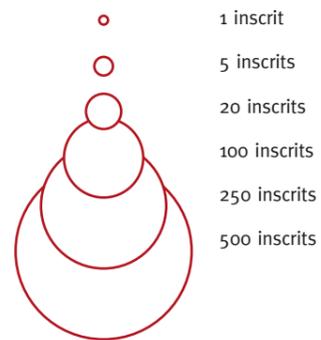
Les flux de sortie de formation dans la filière  
Textile  
Habillement  
Cuir

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



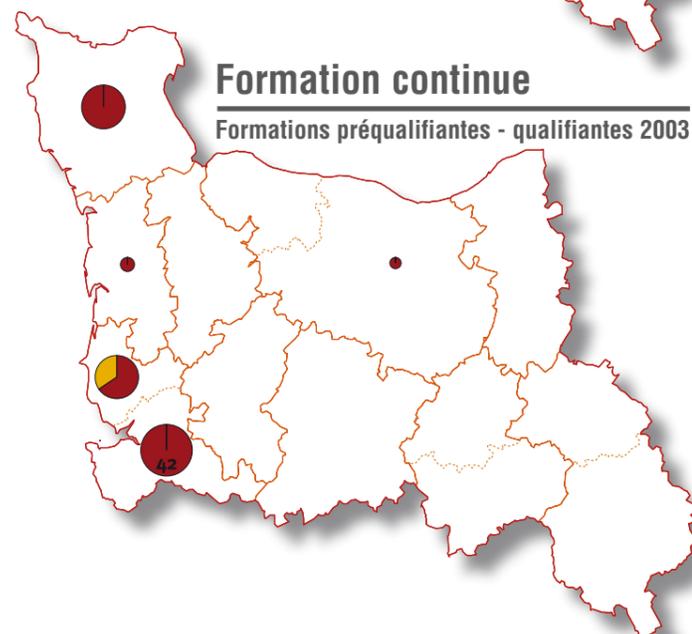
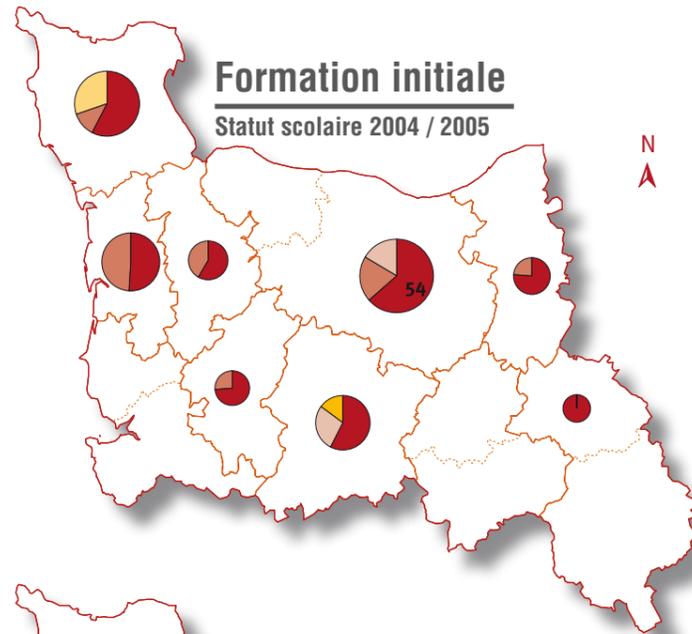
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

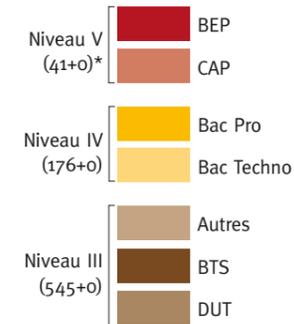
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES INDUSTRIELLES

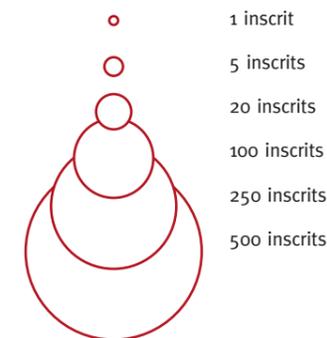
Les flux de sortie de formation dans la filière  
Physique  
Chimie

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



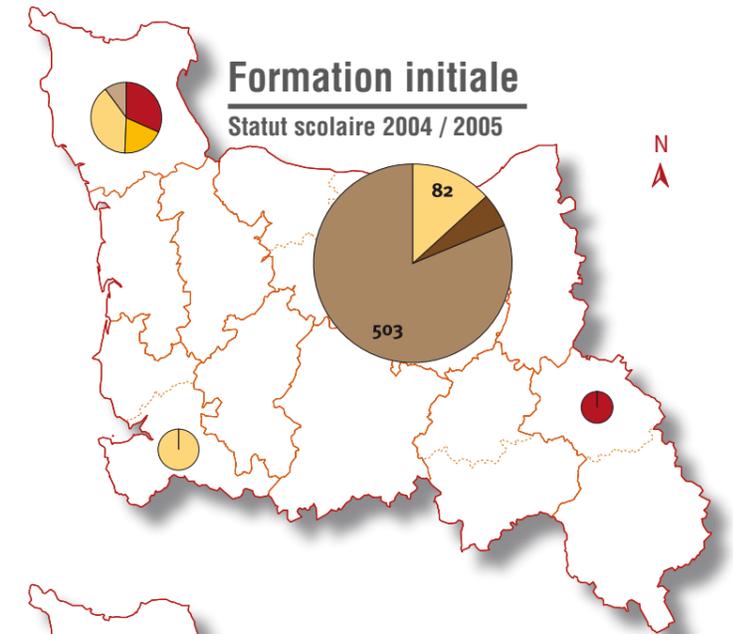
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

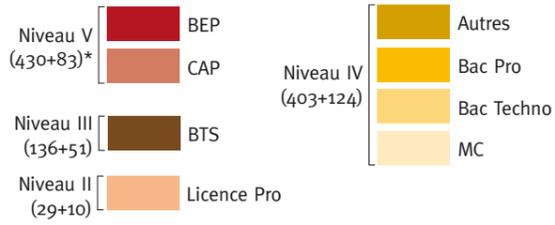
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES AGRICOLES

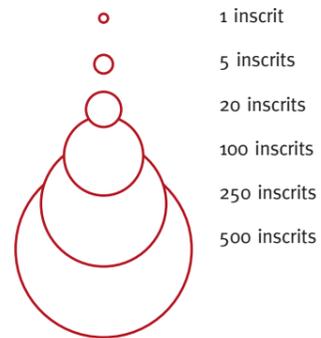
Les flux de sortie de formation dans la filière Production agricole

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

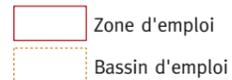
FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



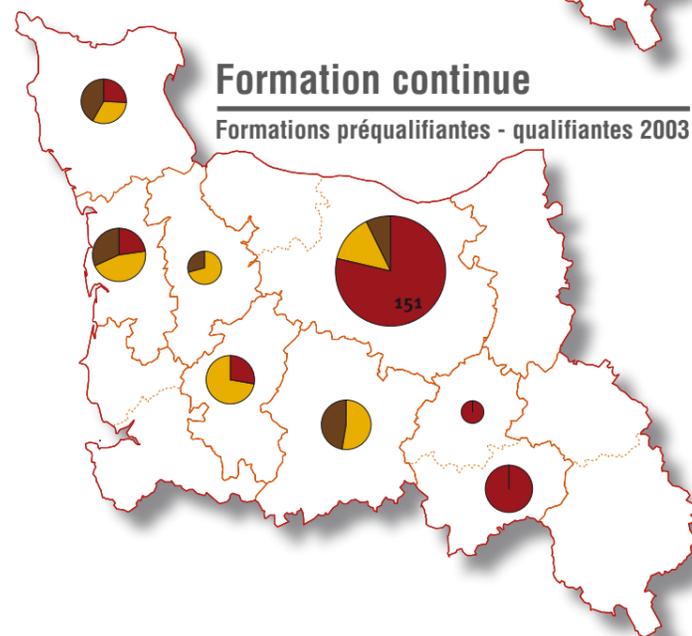
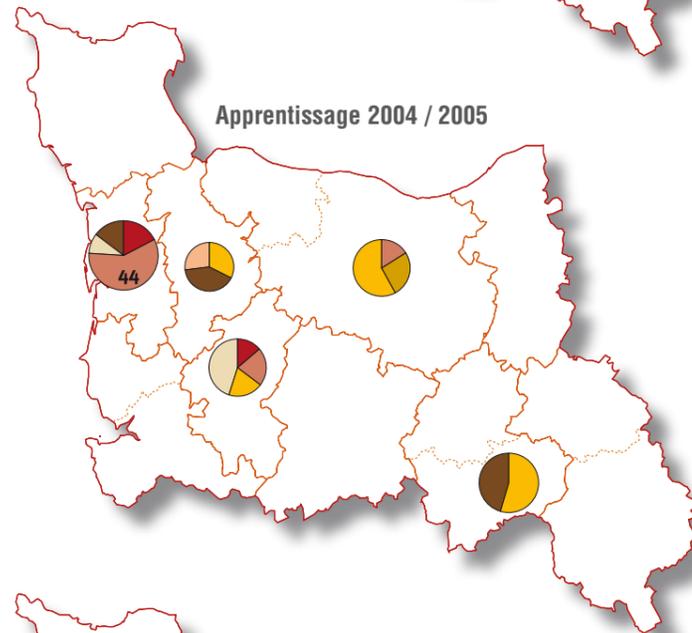
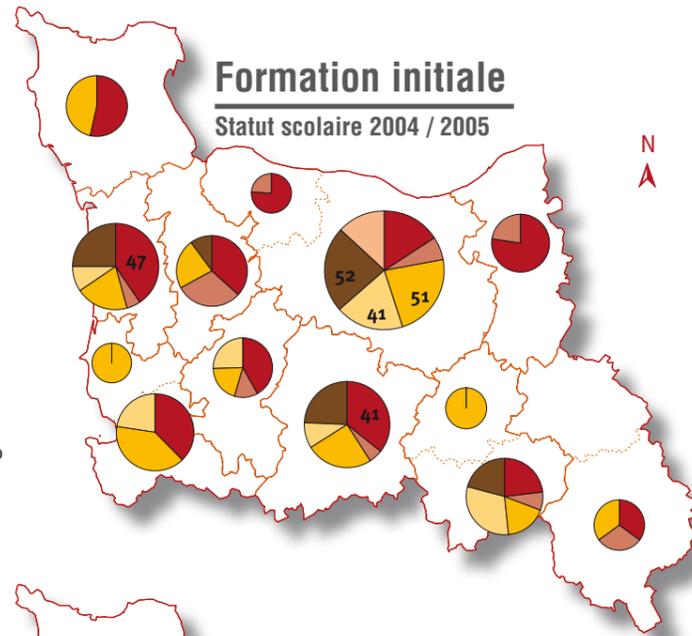
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

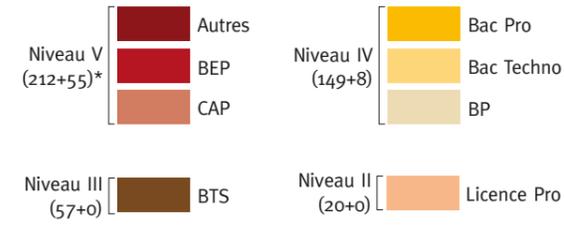
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES AGRICOLES

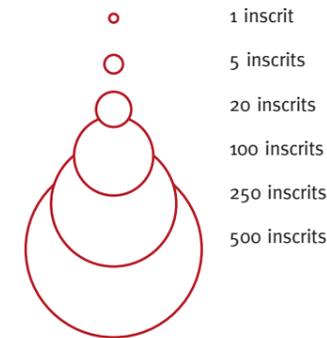
Les flux de sortie de formation dans la filière Aménagement

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

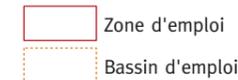
FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



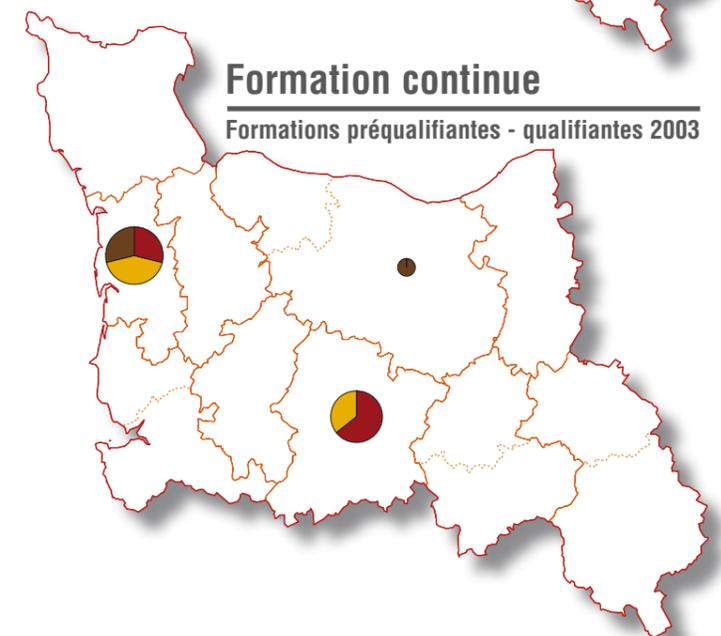
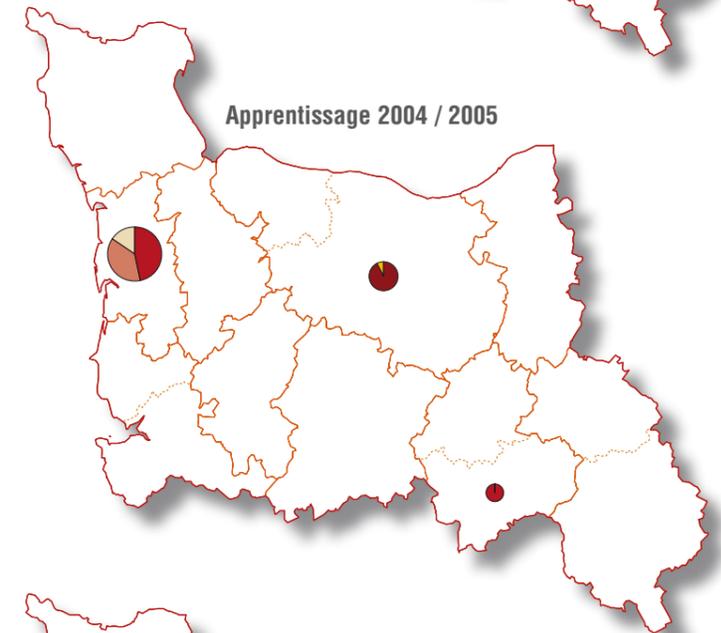
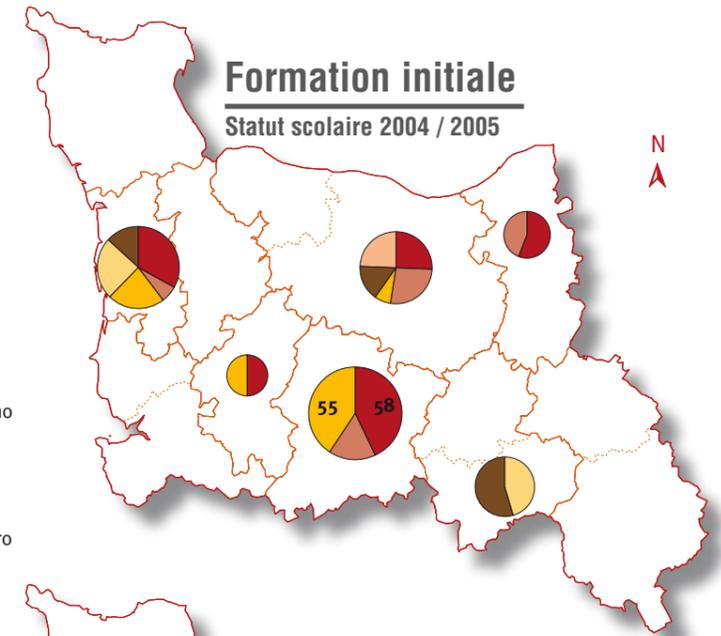
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

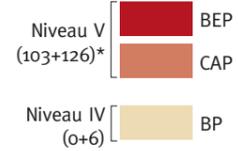
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES AGRICOLES

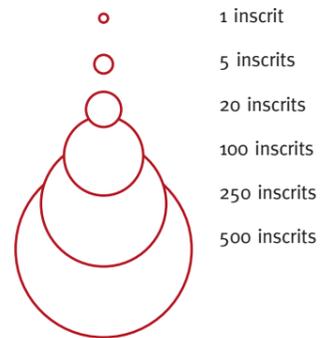
Les flux de sortie de formation dans la filière Équine

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



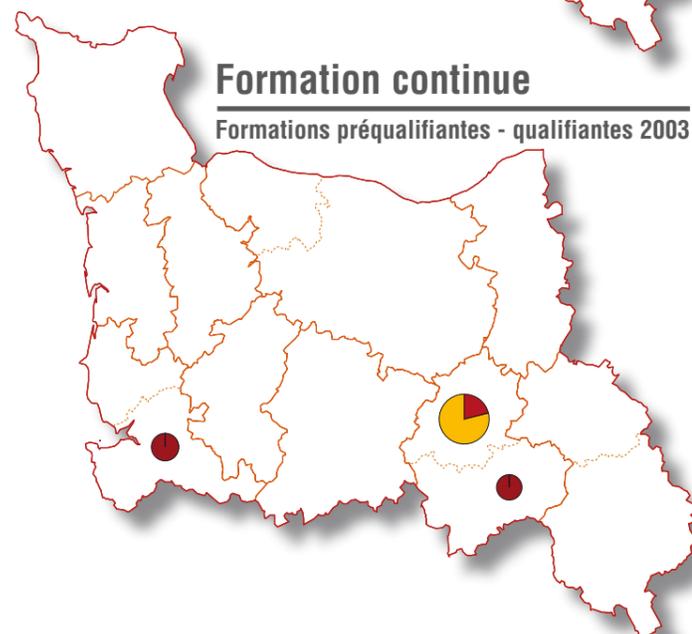
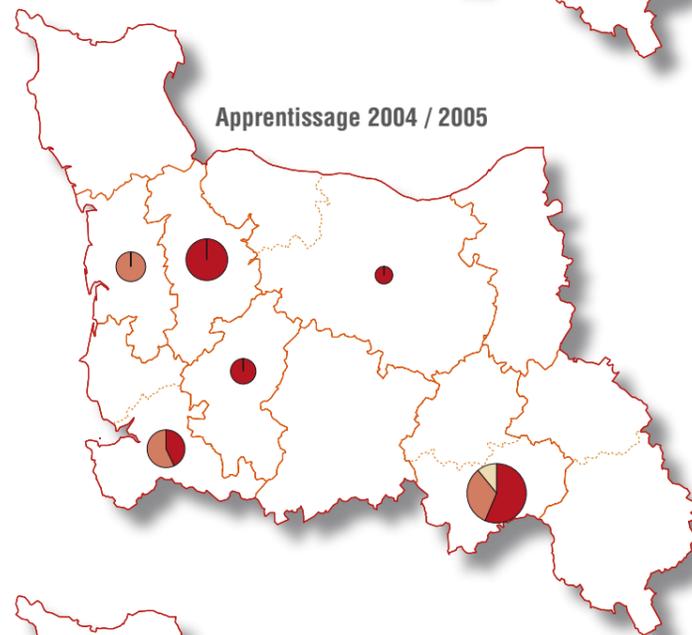
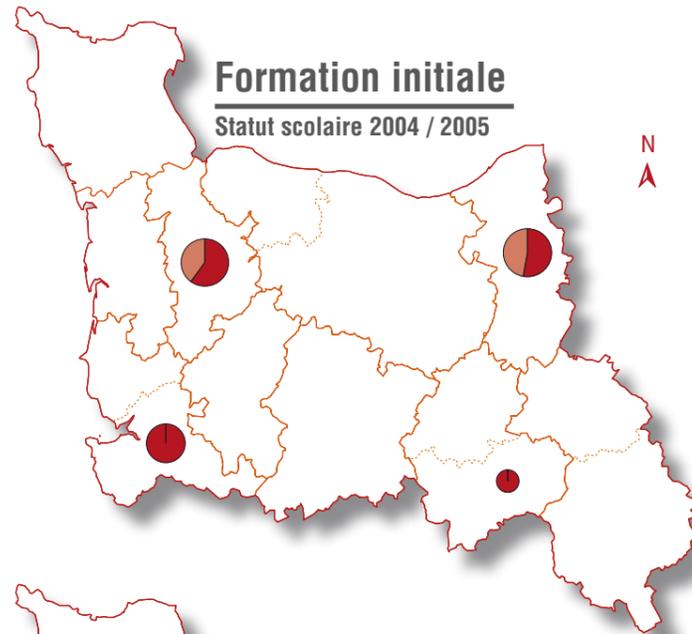
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

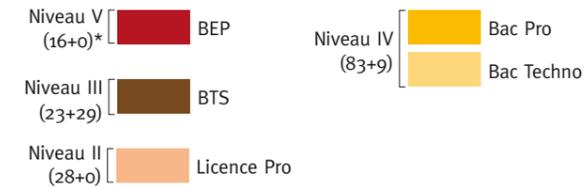
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES AGRICOLES

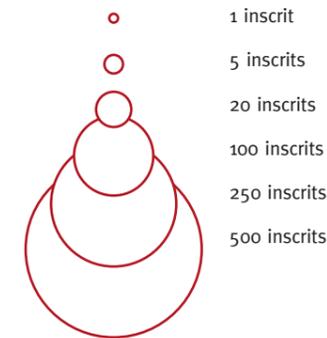
Les flux de sortie de formation dans la filière Agro-alimentaire

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



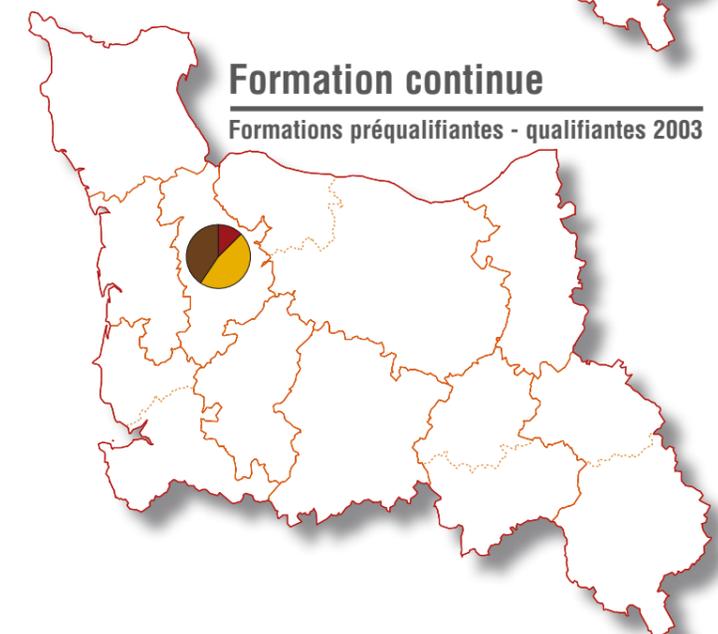
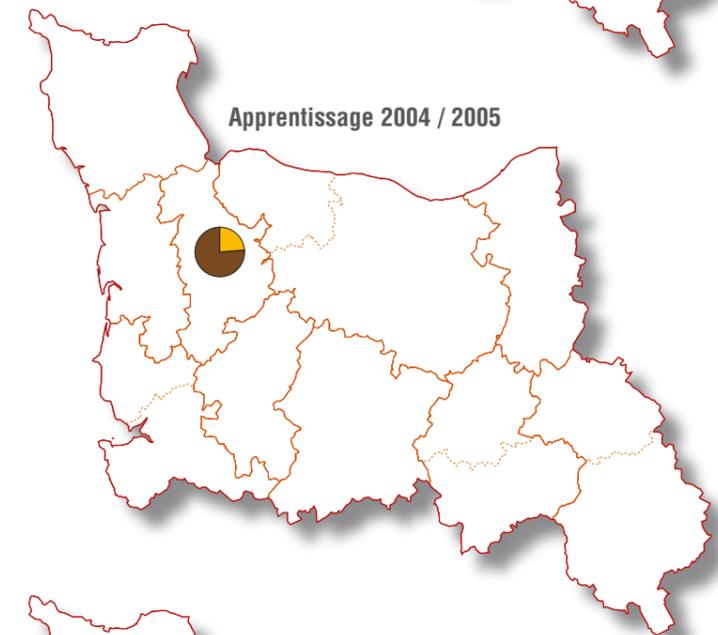
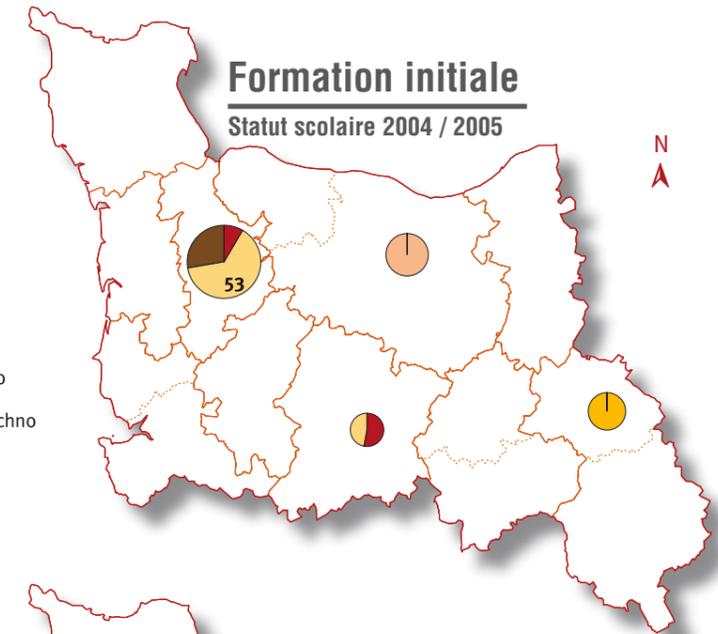
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

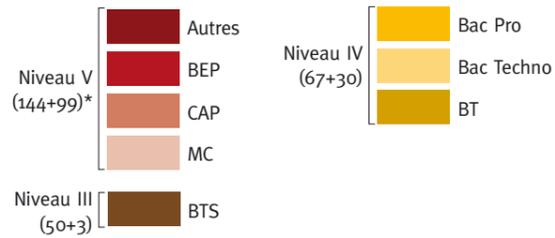
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES AGRICOLES

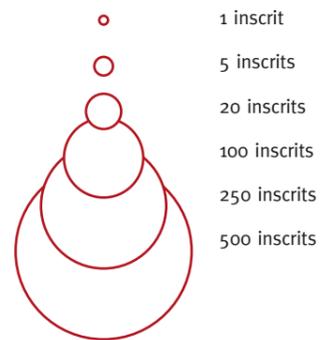
Les flux de sortie de formation dans la filière Matériel agricole et de TP

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



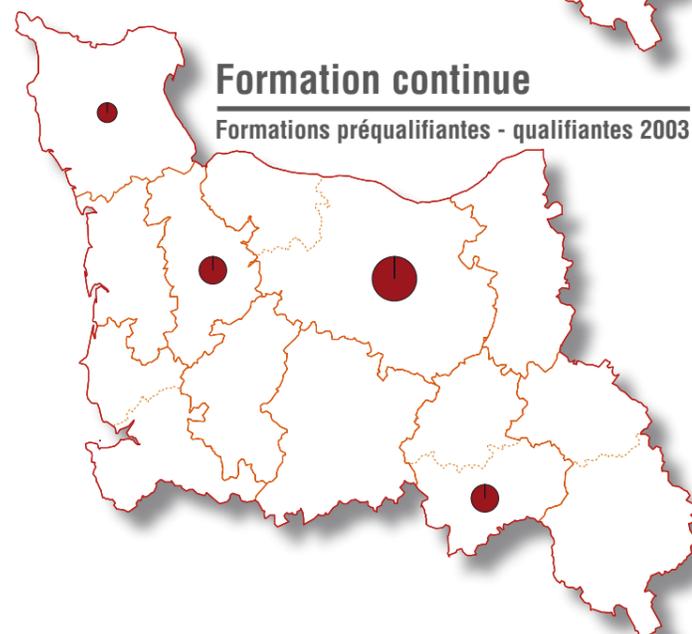
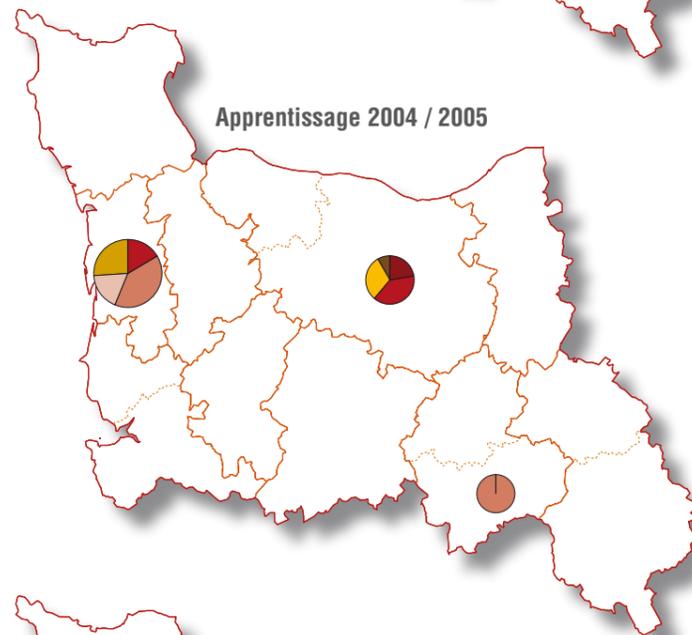
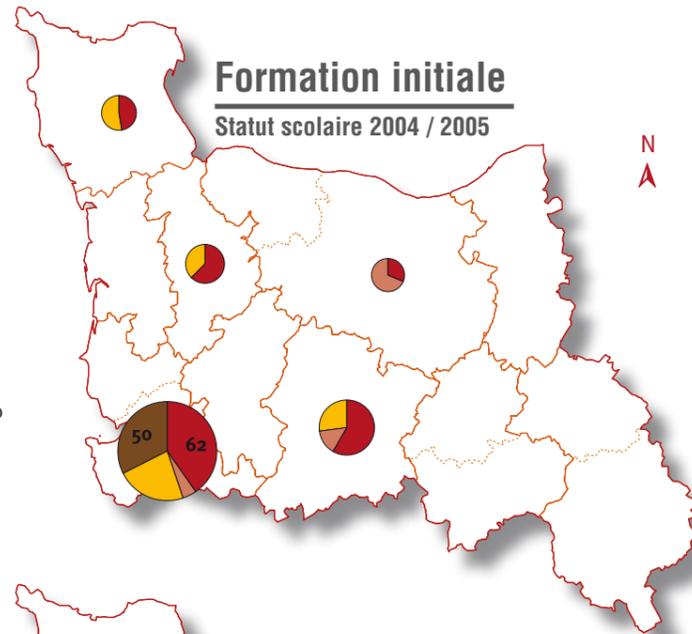
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

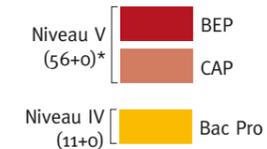
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES MER, CULTURES MARINES ET NAUTISME

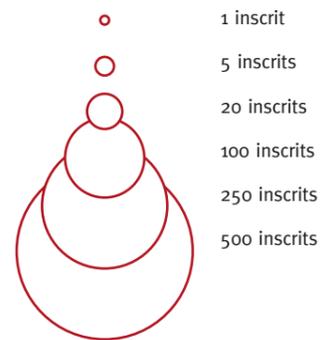
Les flux de sortie de formation dans la filière Cultures marines et nautisme

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



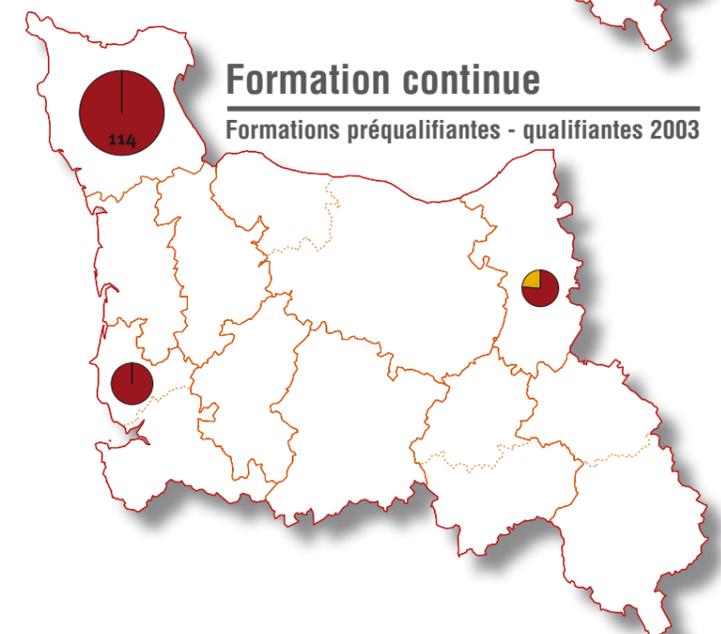
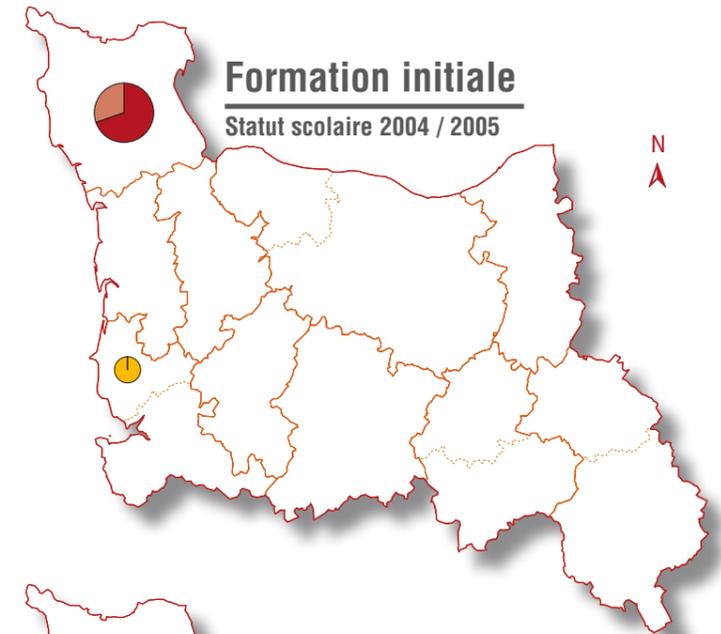
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES MER, CULTURES MARINES ET NAUTISME

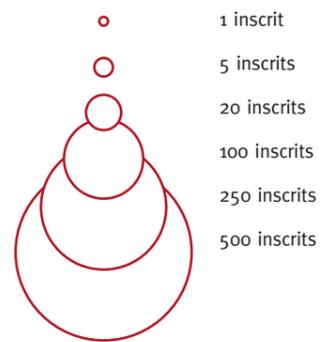
Les flux de sortie de formation dans la filière Construction navale

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

Niveau IV (24+0)\* MC

\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



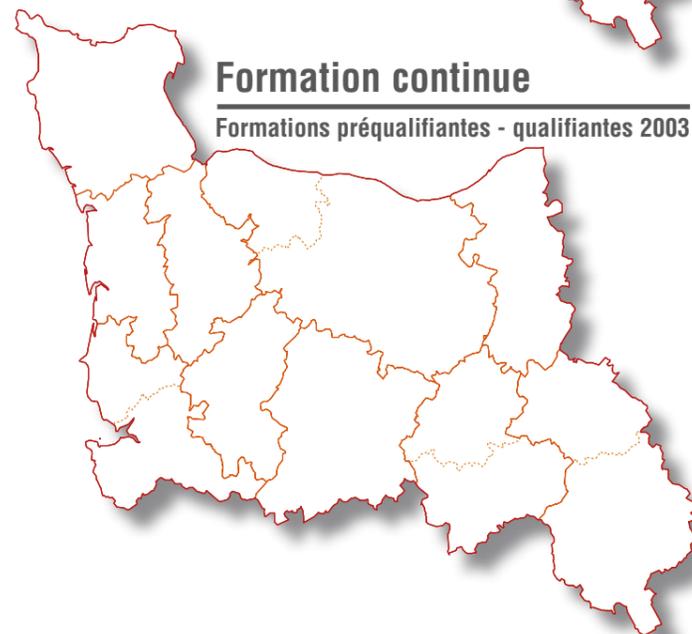
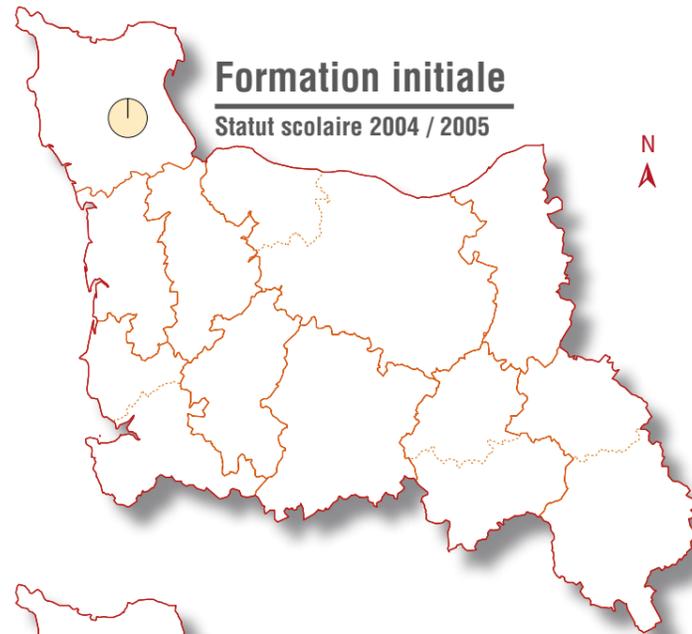
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

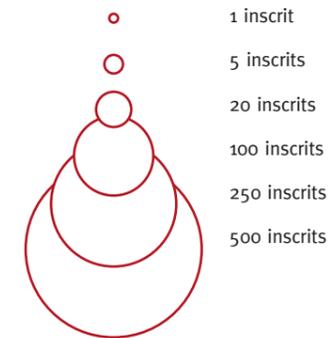
Les flux de sortie de formation dans la filière Transport logistique

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

Niveau V (223+29)\* BEP  
Niveau IV (81+20) Bac Pro  
Niveau III (138+14) BTS  
Niveau II (31+0) Licence Pro  
CAP  
DUT

\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE

Niveau V (591)

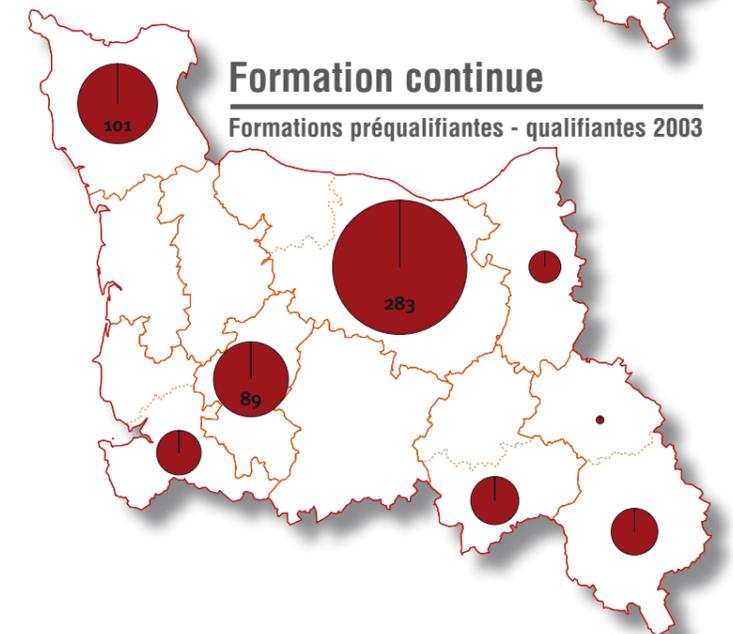
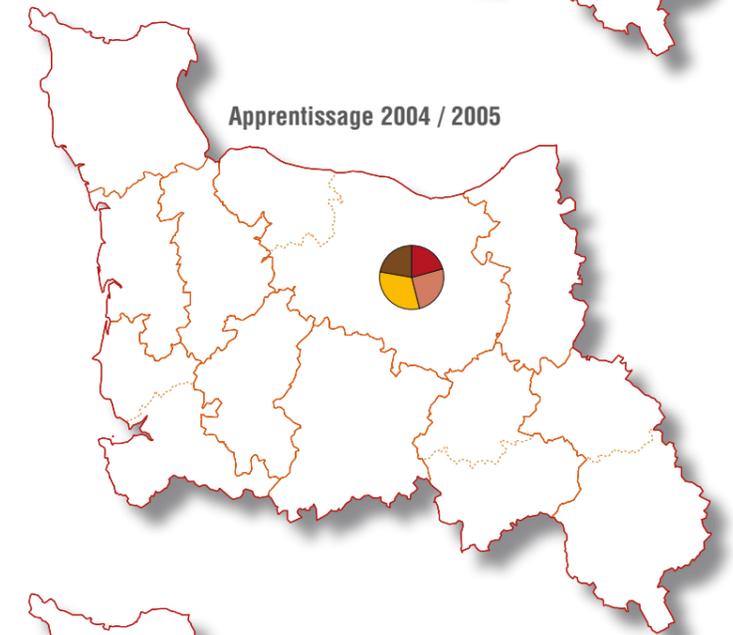
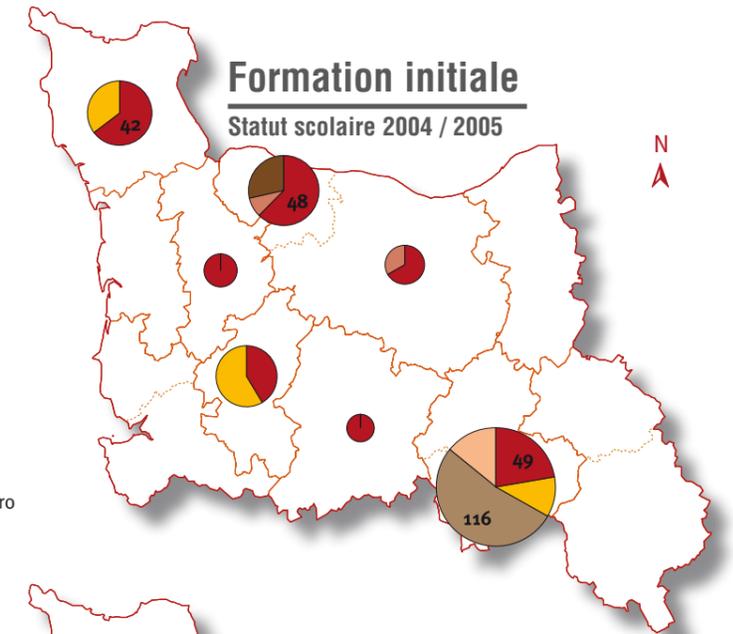
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



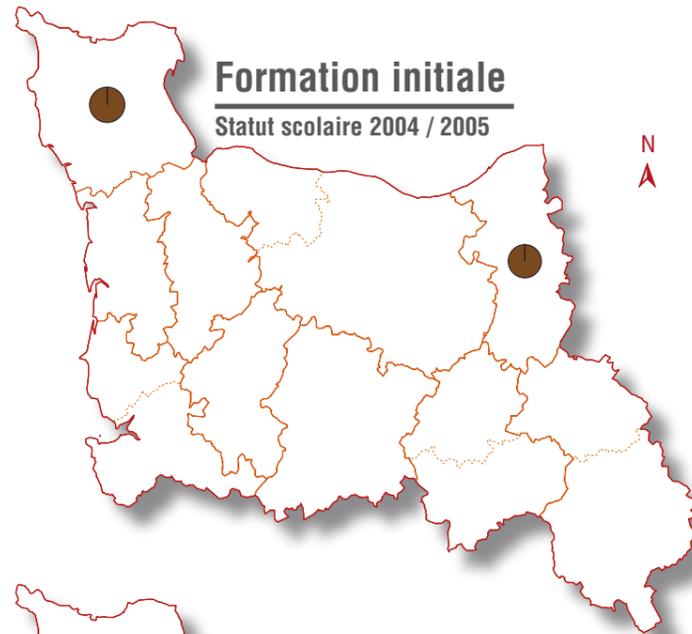
LES FILIÈRES SERVICES

Les flux de sortie de formation dans la filière Assurances / Banque Immobilier

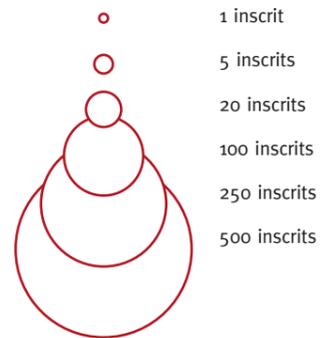
NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

Niveau III (37+18) BTS

\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage



FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE

Niveau IV (12)  
Niveau III (14)

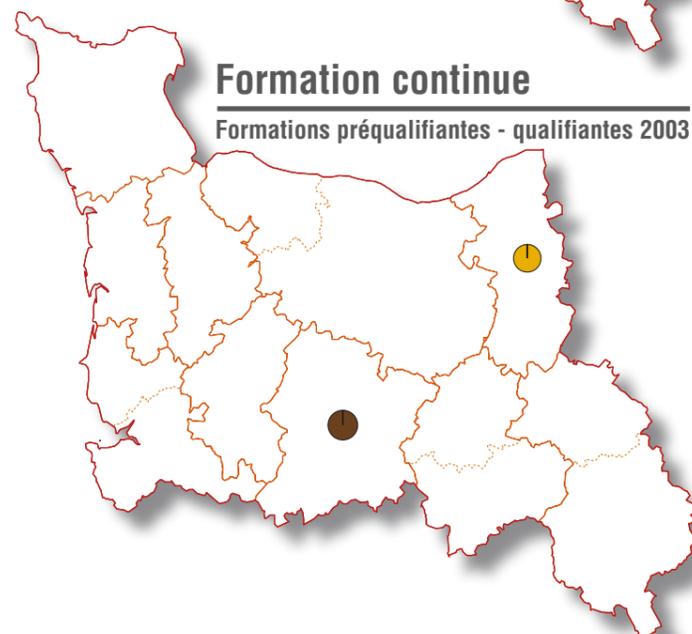
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX

Zone d'emploi  
Bassin d'emploi

30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

Les flux de sortie de formation dans la filière Sanitaire (y compris services en milieu rural)

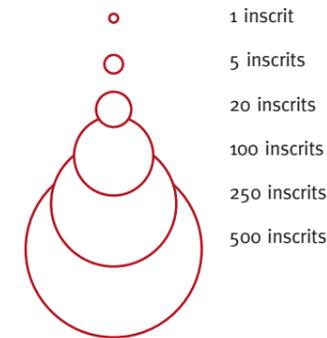
NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

Niveau V (1031+8)\*  
Niveau IV (490+77)  
Niveau III (772+0)

BEP  
CAP  
Prépa Div. Pré-Bac  
Bac Techno  
BP  
BT  
BTS  
Div. Post-Bac

\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE

Niveau V (318)  
Niveau IV (6)  
Niveau III (5)

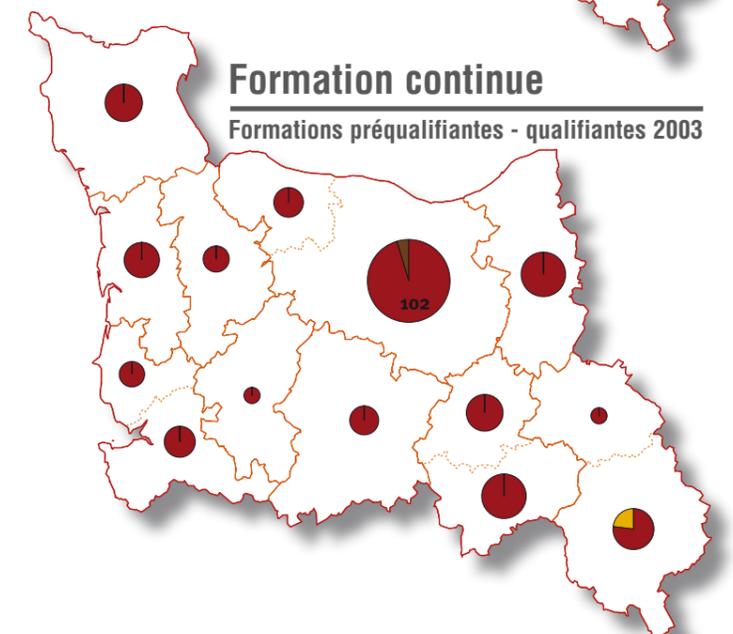
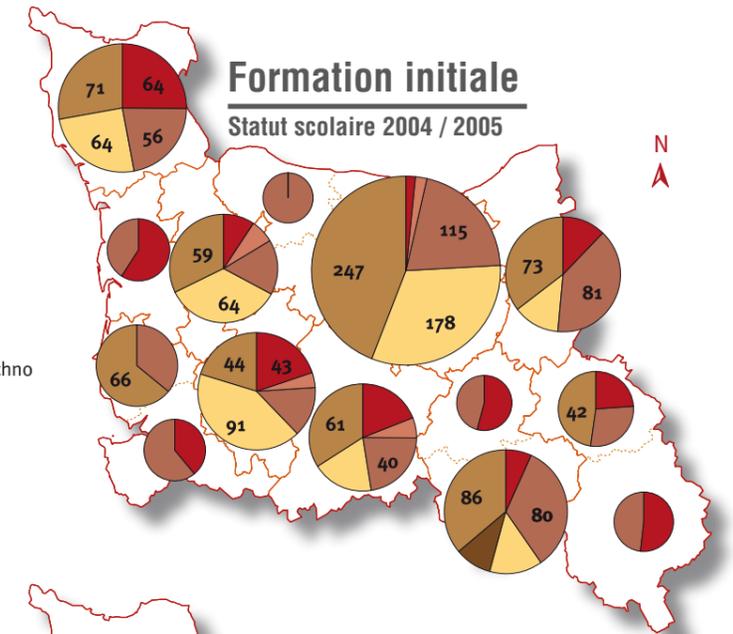
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX

Zone d'emploi  
Bassin d'emploi

30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

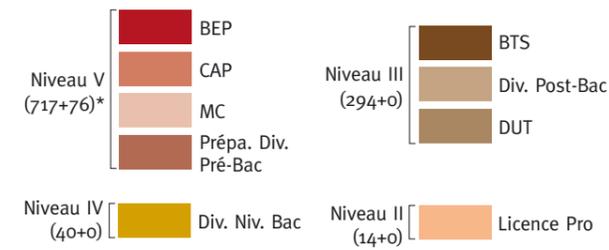
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

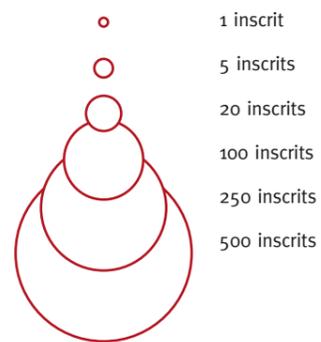
Les flux de sortie de formation dans la filière Sociale / Aide à domicile

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



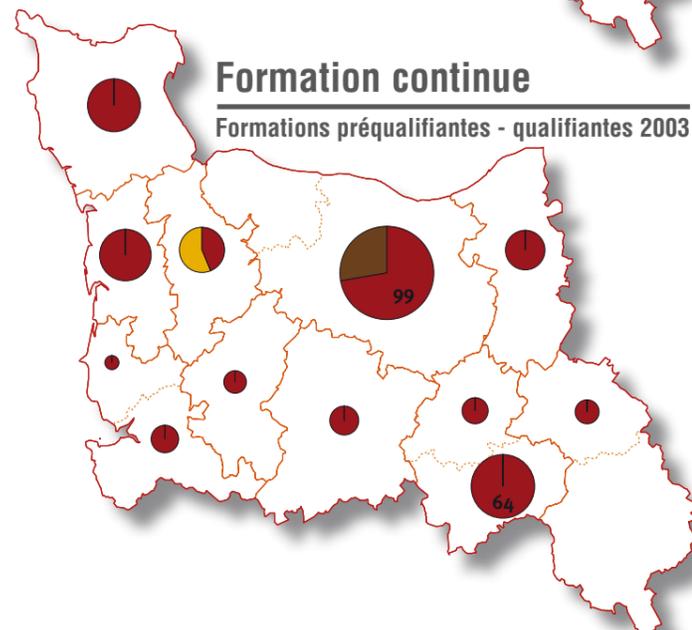
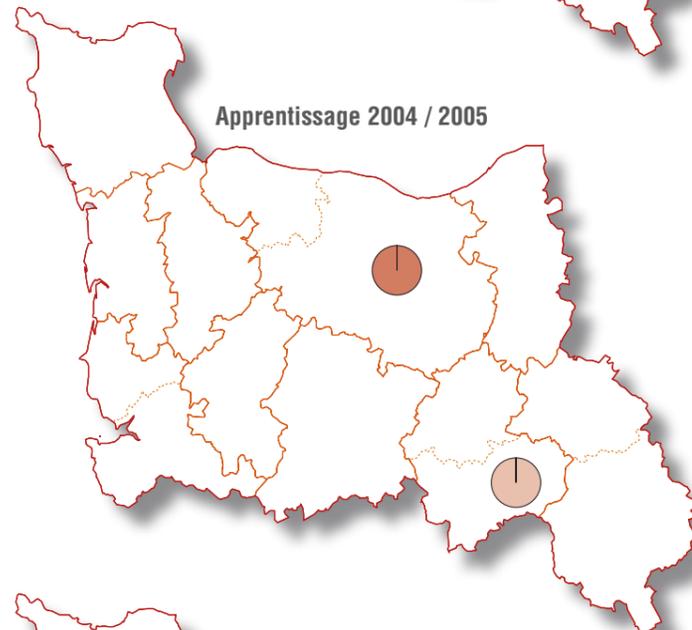
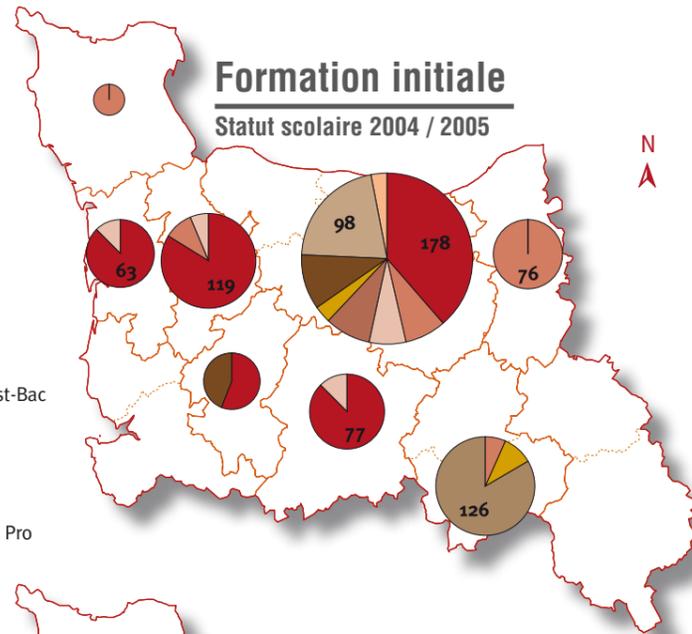
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

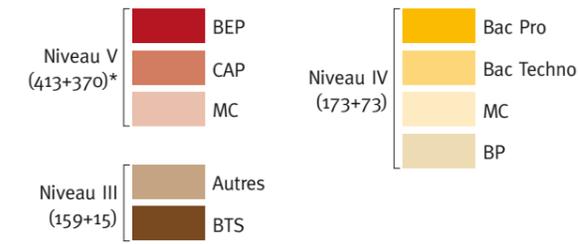
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

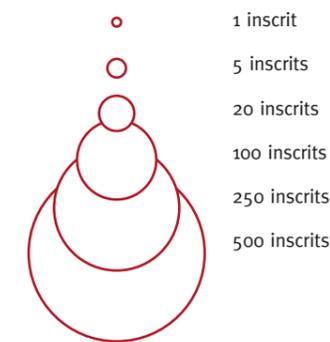
Les flux de sortie de formation dans la filière Hôtellerie / Restauration Tourisme

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



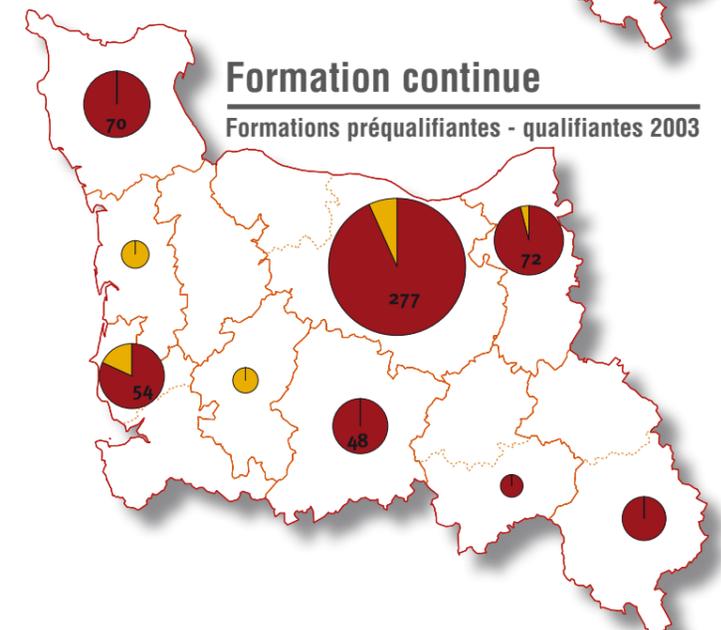
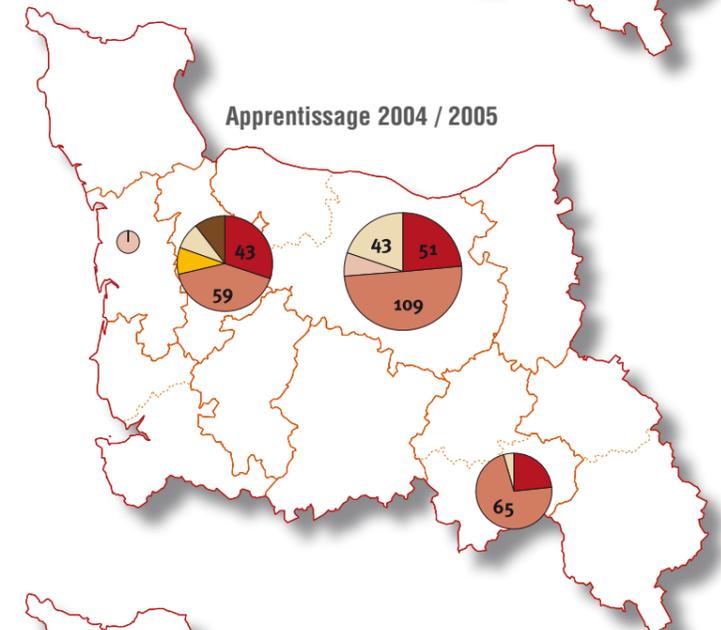
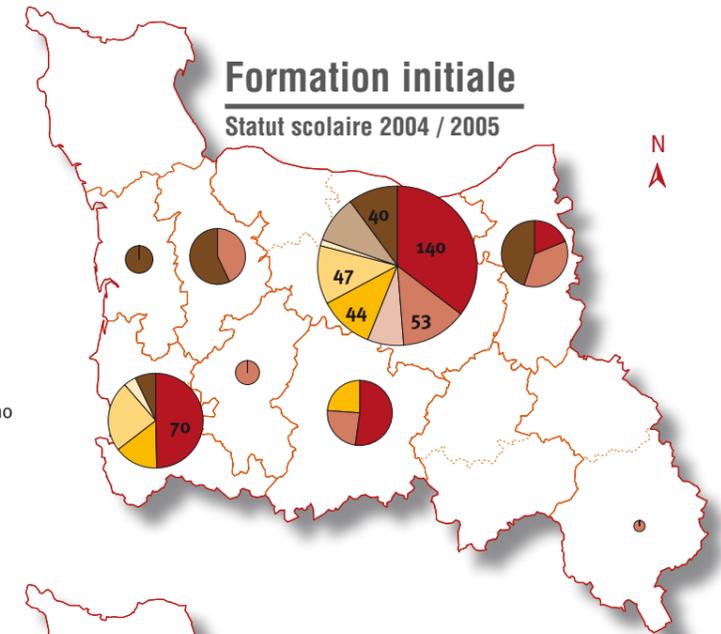
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

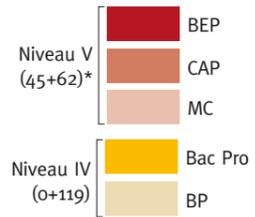
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

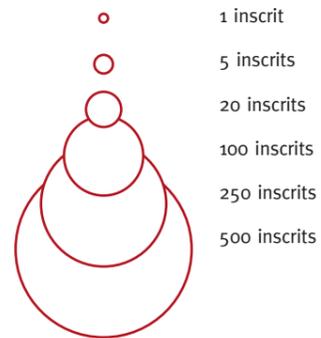
Les flux de sortie de formation dans la filière Coiffure esthétique

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

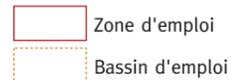
FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



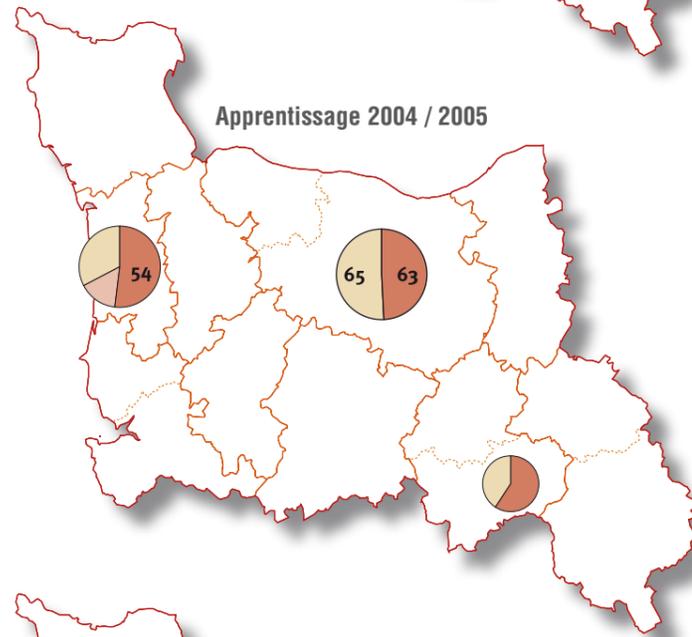
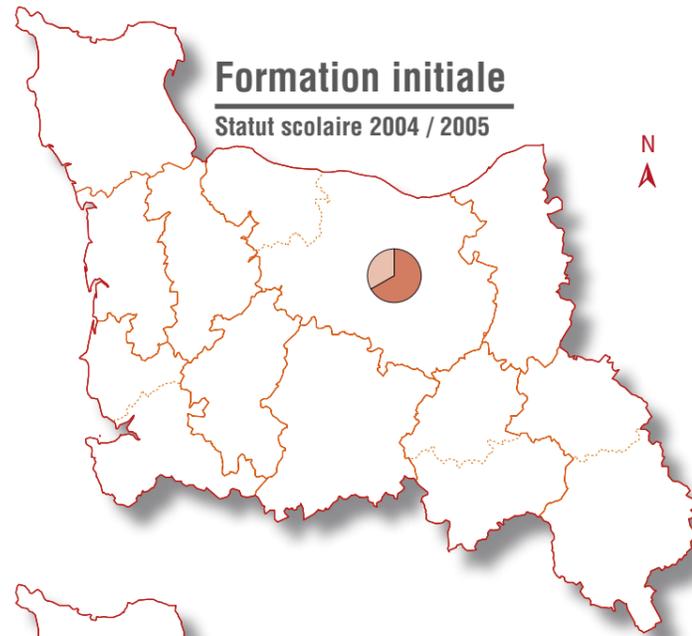
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

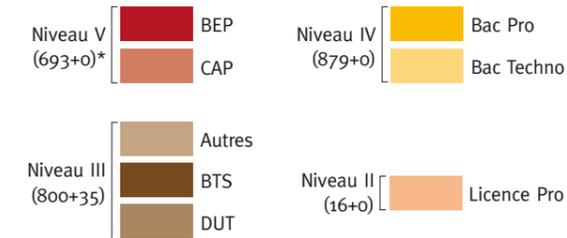
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

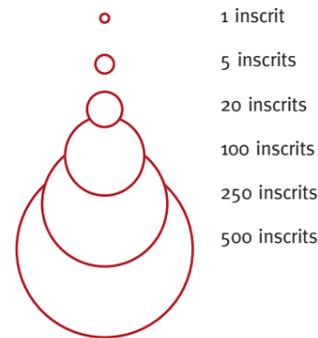
Les flux de sortie de formation dans la filière Gestion Comptabilité

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



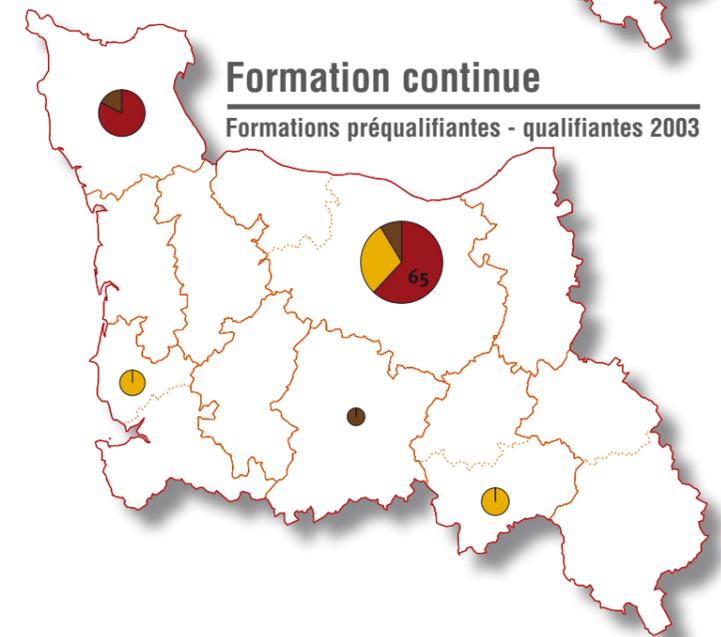
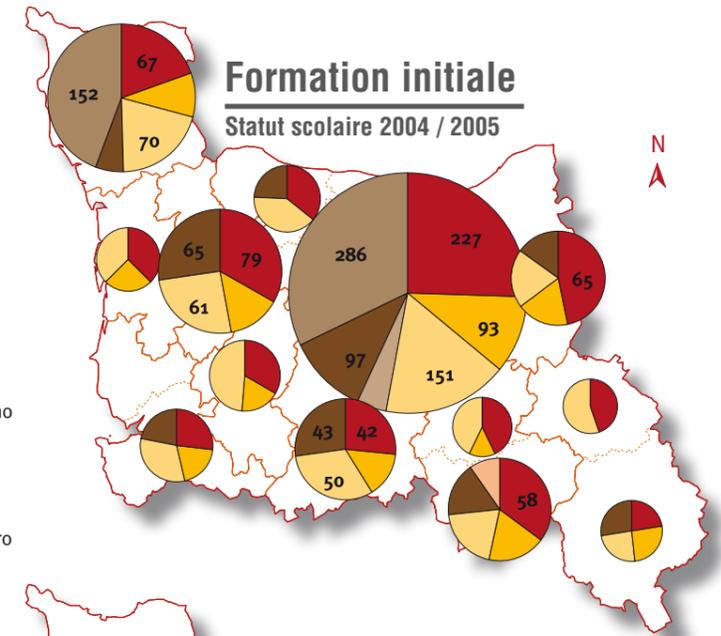
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

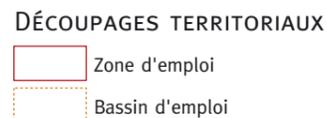
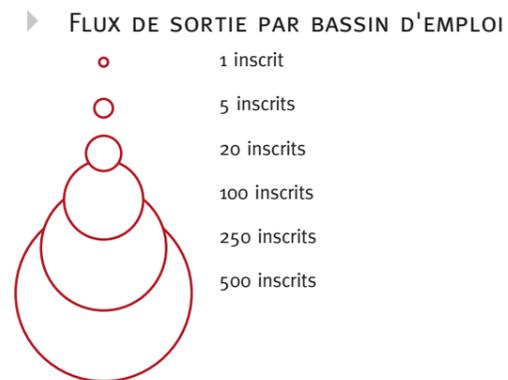
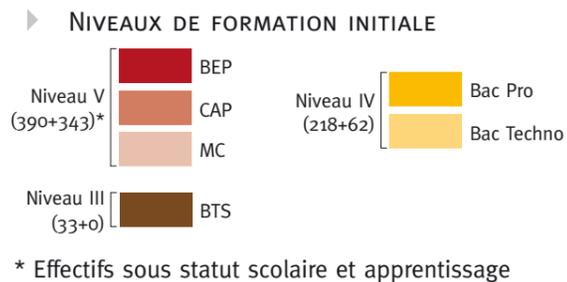
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005





LES FILIÈRES SERVICES

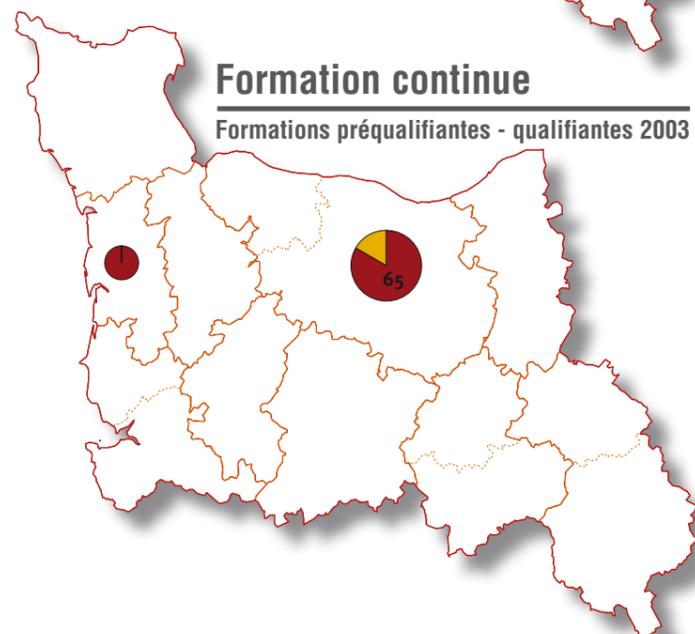
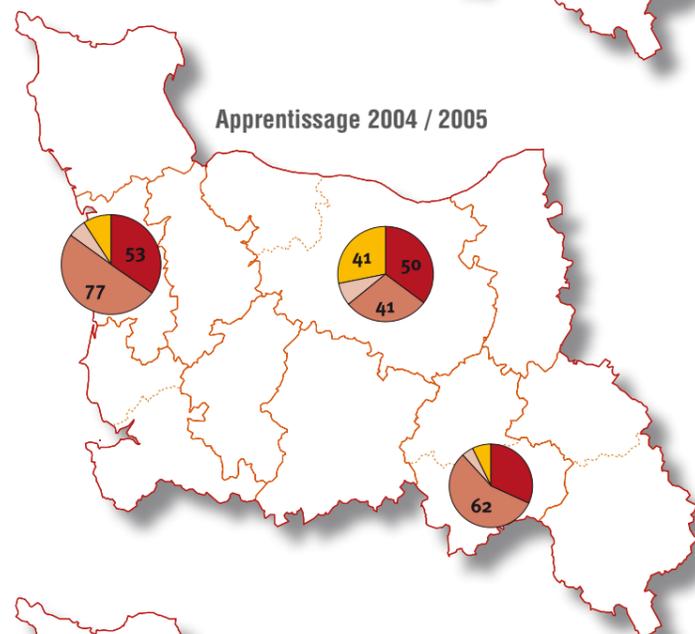
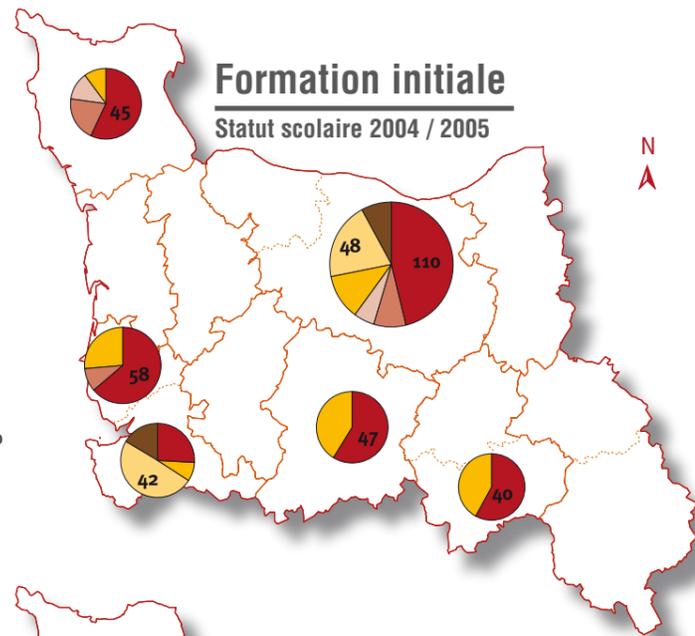
Les flux de sortie de formation dans la filière Commerce et réparation automobile



30 km

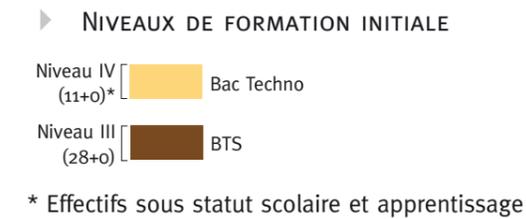
Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

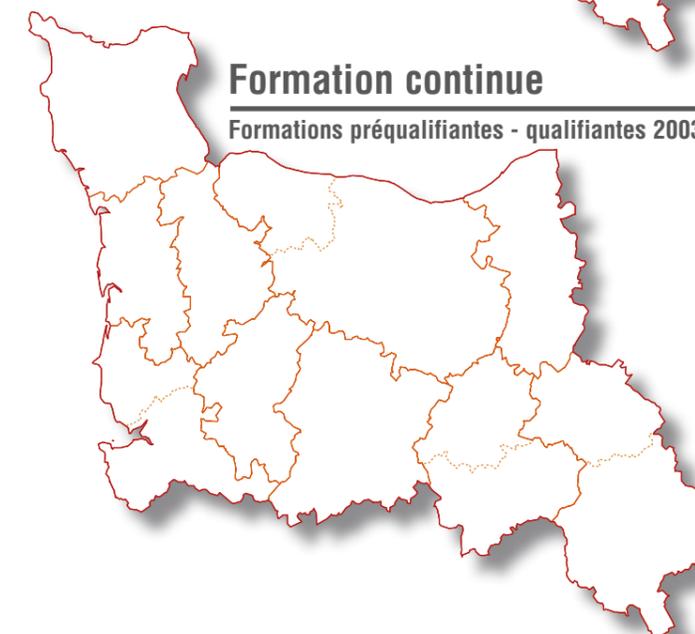
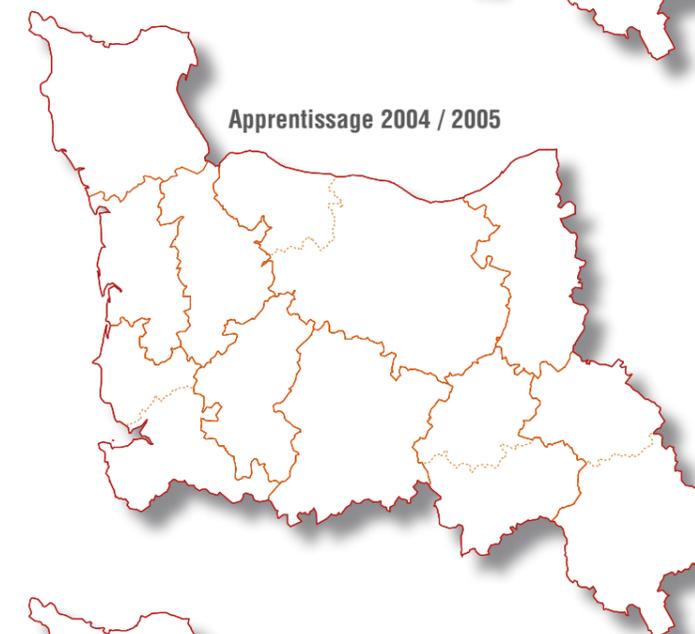
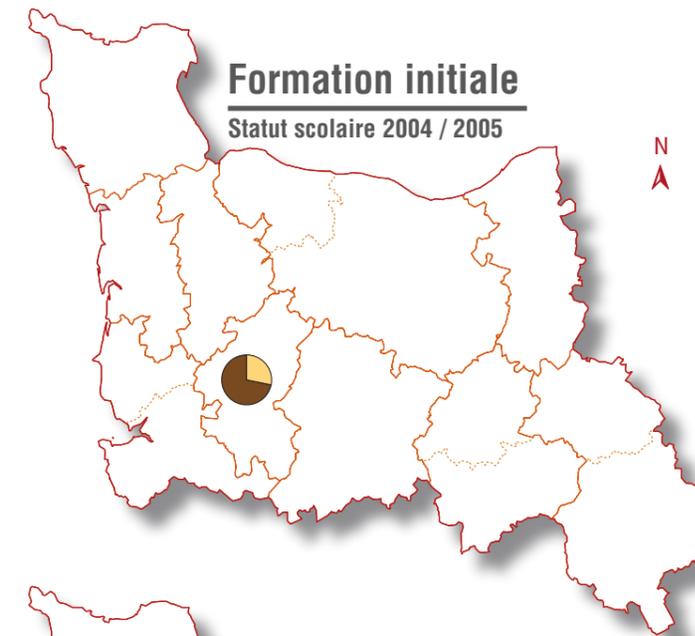
Les flux de sortie de formation dans la filière Optique



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

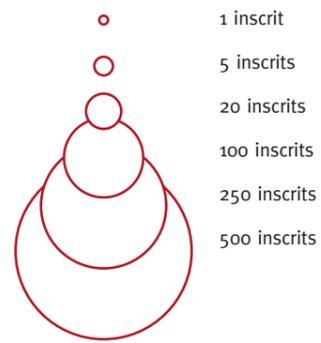
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

Les flux de sortie de formation dans la filière Animation

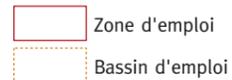
FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



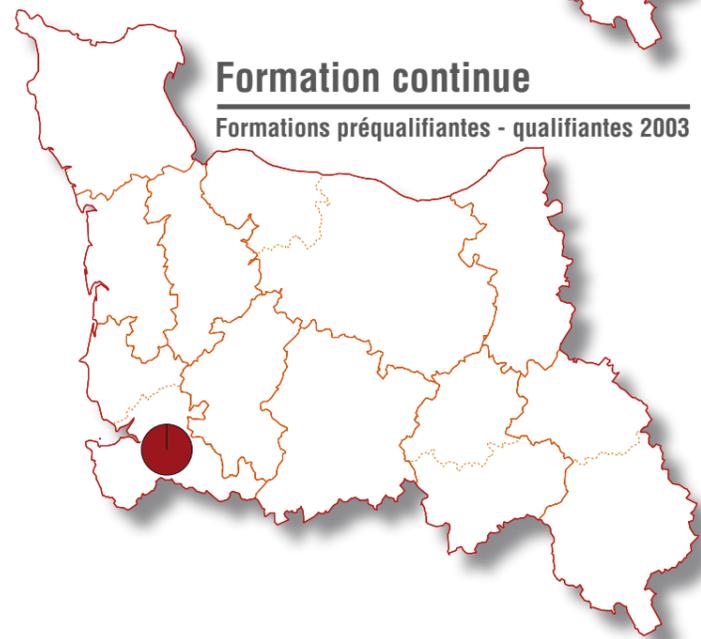
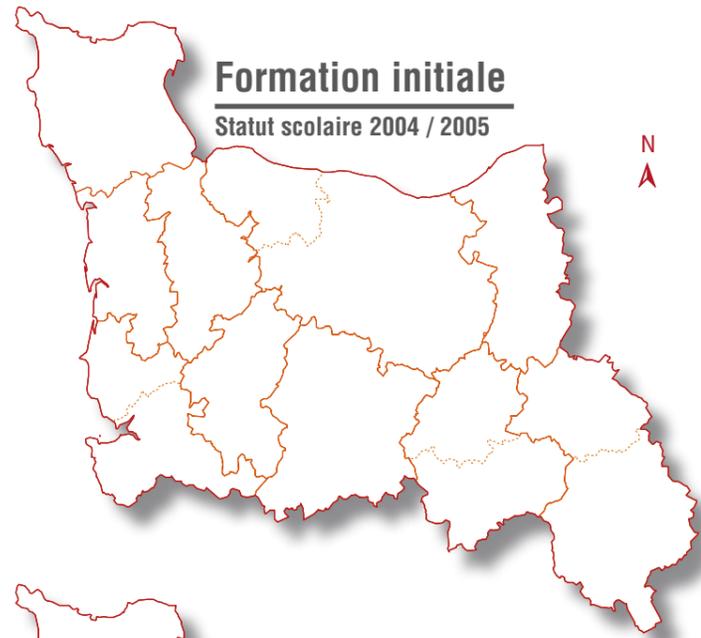
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

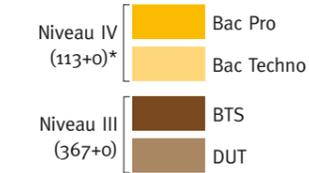
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

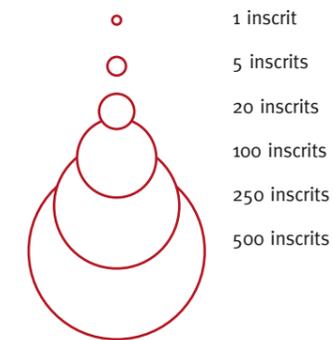
Les flux de sortie de formation dans la filière Informatique : réseaux et gestion

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



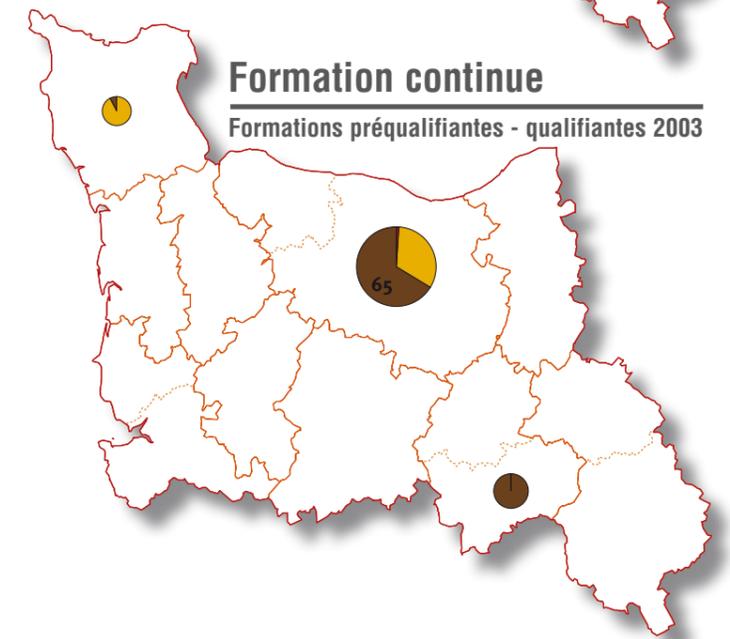
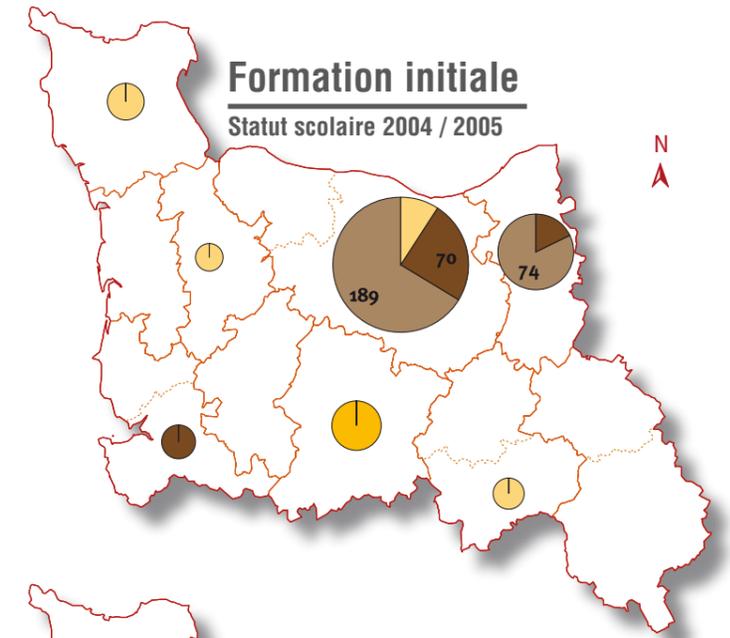
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

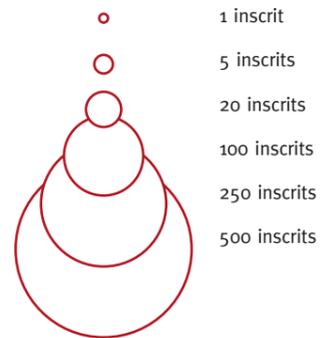
Les flux de sortie de formation dans la filière Arts

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



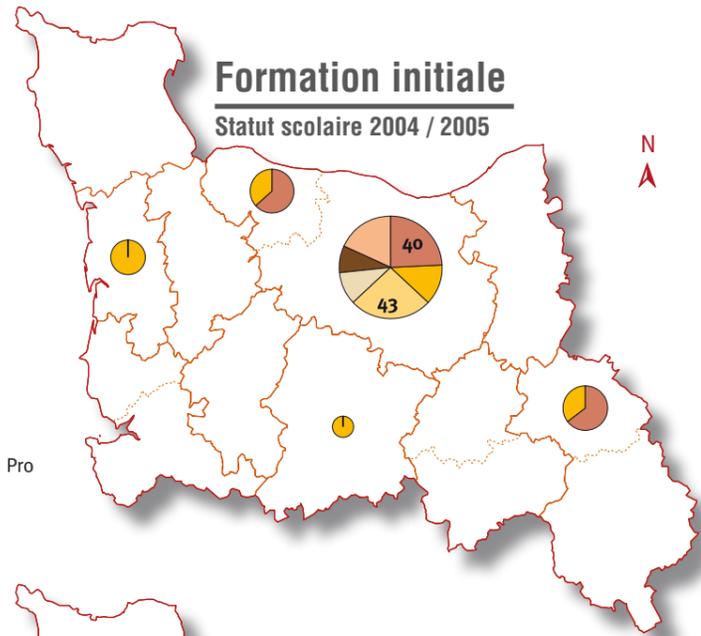
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

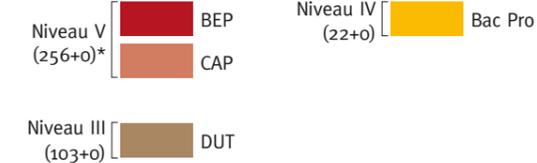
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

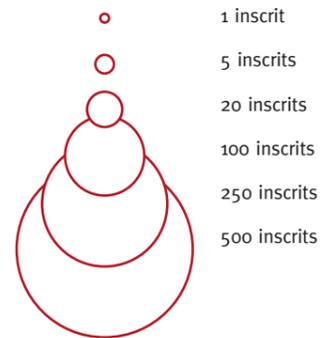
Les flux de sortie de formation dans la filière Hygiène Sécurité

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

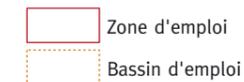
FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



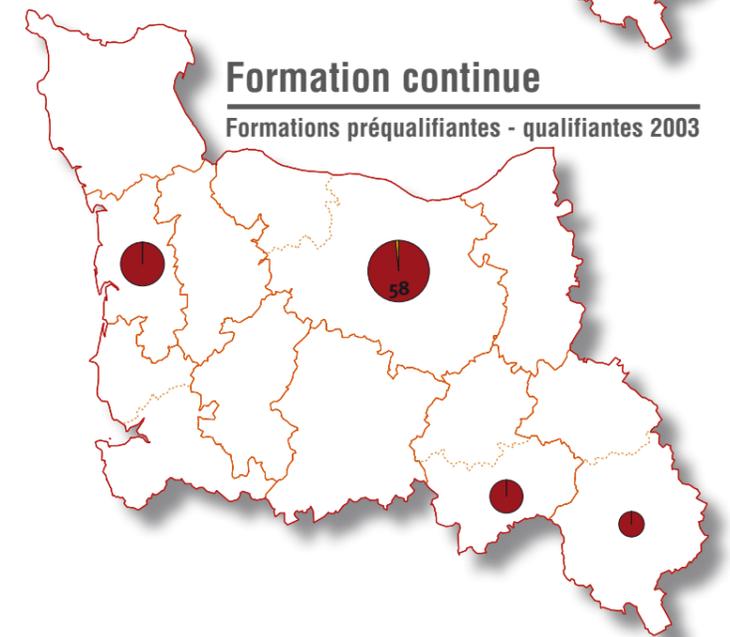
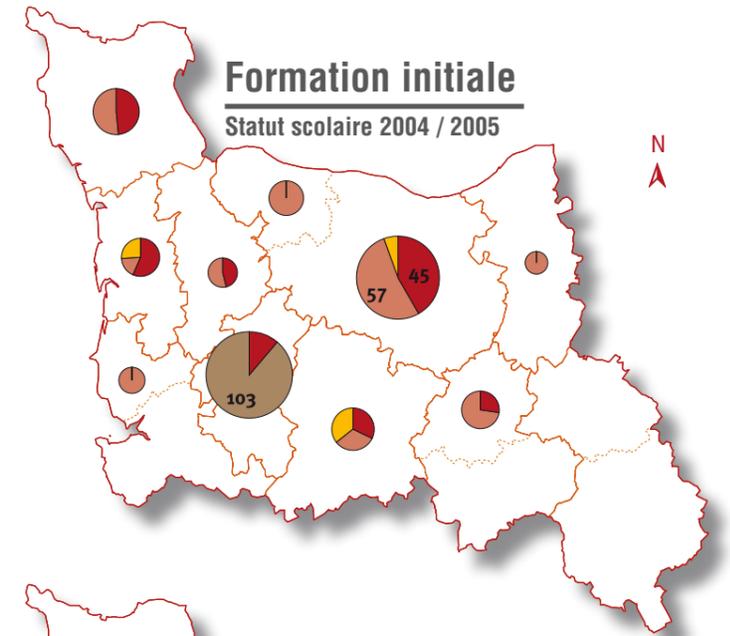
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

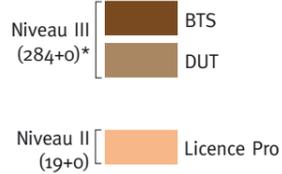
Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

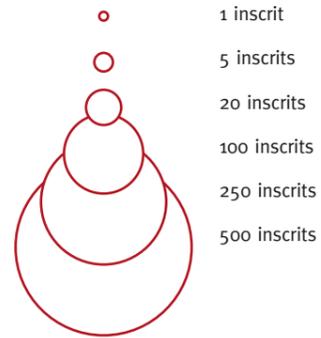
Les flux de sortie de formation dans la filière Information Communication

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE

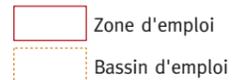


\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



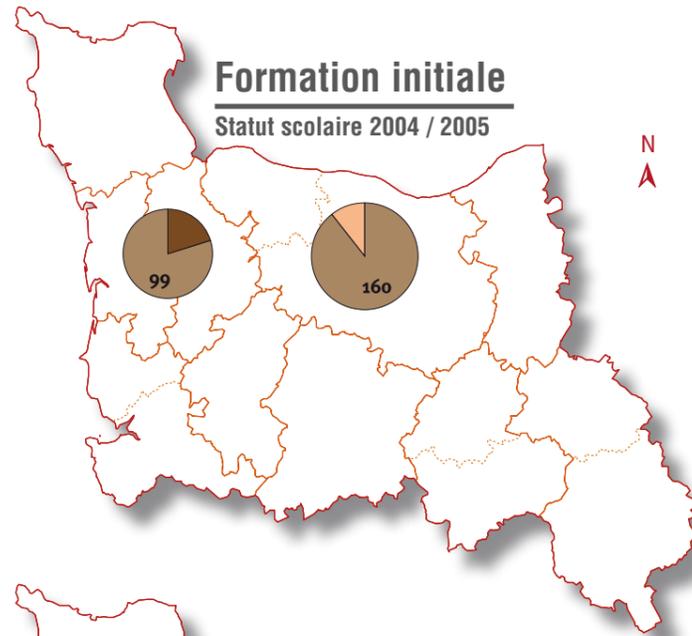
DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005



LES FILIÈRES SERVICES

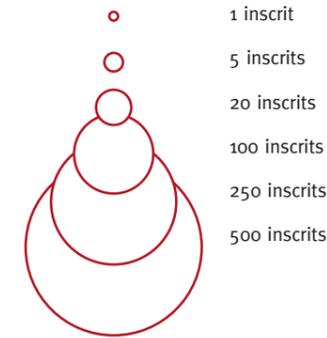
Les flux de sortie de formation dans la filière Audiovisuel

NIVEAUX DE FORMATION INITIALE



\* Effectifs sous statut scolaire et apprentissage

FLUX DE SORTIE PAR BASSIN D'EMPLOI



NIVEAUX DE FORMATION CONTINUE



DÉCOUPAGES TERRITORIAUX



30 km

Source : CRBN - Service PRDFP Prospective, Rectorat de l'Académie de Caen - Service SÉPAGE, DRAF, DRASS, DRTEFP, AFPA, Assédic, ERREFOM.

Réalisation : Atelier de Cartographie du CRBN  
Septembre 2005

