



AUTOSAISINE

« La formation professionnelle
continue des demandeurs
d'emploi »

AVIS

présenté par

Joseph BATTAULT

Membre de la Commission n° 5

« Education, Formation, Recherche et insertion professionnelle »

SEANCE PLENIERE DU 24 OCTOBRE 2003

REMERCIEMENTS

Guy SAPIN, directeur du C2R (Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation en Bourgogne)

Dominique PERRIER, directrice adjointe du C2R (Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation en Bourgogne)

Nathalie COLLARDOT, chargée d'Information au C2R (Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation en Bourgogne)

Gérard SPERANZA, directeur de l'Apprentissage et de la Formation Continue du Conseil régional de Bourgogne

Laurence HOSSELET, secrétaire au sein de la Direction de l'Apprentissage et de la Formation Continue du Conseil régional de Bourgogne

André GUILLON, directeur régional du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

André SEYLER, directeur régional de l'ANPE

Fabienne PETIT, directrice de l'IRFA Bourgogne

Marie-Jo BOUILLON, responsable pédagogique de l'IRFA Bourgogne pour la Côte d'Or

Paul MARCONNOT, directeur régional de l'AFPA

Patrick CHEBAUT, directeur technique régional de l'AFPA

Sylvie GARINOT, directrice de la MIFE d'Autun

Jacques PLANCHON, directeur de la MIFE de Clamecy

Brigitte VALACHE, coordinatrice de l'APP de Dijon

Claude PONSAA, président d'AC ! 21

Yolande GRIVELET, animatrice d'AC ! 21

Dominique BOURGEON-RENAULT, directrice du SUFCOB

Yves DUBRUNFAUT, directeur de l'Assédic Franche Comté Bourgogne

Dominique LEROYER, chef de cabinet de l'Assédic Franche Comté Bourgogne

Alain DESBOUDARD, directeur de l'ANPE de Nevers

Philippe NICOLAS, directeur départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Nièvre

Christophe WARNANT, adjoint au maire de Nevers, responsable du PLIE de l'agglomération neversoise

Anne-Marie MOREAU, proviseur du lycée professionnel Jean Rostand de Nevers et Présidente du GRETA Loire Morvan

Chantal GRENIER, conseillère en Formation continue au GRETA Loire Morvan

Elisabeth GHEERAERT, animatrice de la Mission locale de Nevers Sud Nivernais

Jean-François HENRIOT, vice-président de la Chambre des métiers de la Nièvre et l'ensemble du personnel de la Chambre des Métiers de la Nièvre

M. KHOERER, DRH adjoint de KSDSE, en charge de la gestion du personnel, des carrières et des rémunérations

Marie-Christine LACROIX, animatrice de l'Espace cadre, ANPE Dijon Voltaire

Jacqueline MICHEL, directrice de l'ANPE Dijon Voltaire

Jacky DIAS, vice-président de la CAPEB (Confédération des Artisans et des petites Entreprises du Bâtiment) de Côte d'Or et représentant de la CAPEB de Bourgogne

Laurent CAZEL, vice-président de l'UMIH (Union des Métiers de l'Industrie Hôtelière) de Côte-d'Or

REMERCIEMENTS	2
INTRODUCTION.....	6
I. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI	10
1. L'ETAT	10
a) <i>Les fondements de la politique de l'Etat</i>	10
b) <i>Les dispositifs de formation</i>	10
c) <i>Le budget de l'Etat</i>	12
d) <i>La question particulière de l'AFPA</i>	13
2. LE CONSEIL RÉGIONAL DE BOURGOGNE.....	14
a) <i>Les fondements des politiques régionales</i>	14
b) <i>Le budget bourguignon</i>	15
c) <i>Les chèques formation</i>	17
d) <i>Le programme régional de formation professionnelle continue</i>	18
3. L'IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX AU TRAVERS DU PARE	20
a) <i>L'organisation de l'Assédic</i>	20
b) <i>Le nouveau régime de l'assurance chômage et ses conséquences</i>	20
c) <i>La politique des Assédic en matière de formation</i>	22
4. LA QUESTION DES STATUTS ET DE LA RÉMUNÉRATION DES STAGIAIRES	26
a) <i>Des statuts en fonction de la logique de publics</i>	26
b) <i>L'ARE et l'AREF</i>	27
c) <i>Les stagiaires "Livre IX"</i>	29
d) <i>La prise en charge sociale des demandeurs d'emploi</i>	30
5. LES PROBLÉMATIQUES DU FINANCEMENT.....	31
a) <i>De la logique de public à celle de parcours ?</i>	31
b) <i>Le financement à l'heure stagiaire</i>	31
c) <i>Quelle décentralisation ?</i>	32
II. L'ACCUEIL, L'INFORMATION, L'ORIENTATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI.....	33
1. LES RÉSEAUX.....	33
a) <i>L'ANPE</i>	33
b) <i>Les Missions locales</i>	34
c) <i>Les MIFE</i>	35
d) <i>L'APEC et l'APECITA</i>	35
e) <i>L'AFPA</i>	35
f) <i>Le C2R</i>	36
2. LES PROBLÉMATIQUES : UN RÉSEAU COMPLEXE	36
a) <i>Une multitude d'intervenants</i>	36
b) <i>Une structuration par public</i>	36
c) <i>Le rôle fondamental de l'accompagnement</i>	38
3. LES PRESCRIPTEURS DE LA FORMATION.....	38
a) <i>Le financeur n'est généralement pas le prescripteur</i>	38
b) <i>Comment entrer en formation ?</i>	39
III. L'OFFRE DE FORMATION EN BOURGOGNE	40
1. LES ORGANISMES DE FORMATION	40
a) <i>Typologie</i>	40
b) <i>L'AFPA, un organisme de formation à part</i>	40
c) <i>Le réseau des GRETA</i>	42
2. LA QUESTION LOGISTIQUE ET FINANCIÈRE.....	43
3. LA QUESTION TERRITORIALE	43
a) <i>La répartition des formations</i>	43
b) <i>Le cas des zones rurales</i>	46
c) <i>Quelle politique de territoire ?</i>	46
d) <i>Mobilité et formation à distance</i>	47

4.	L'ADÉQUATION ENTRE EMPLOI ET FORMATION	47
a)	<i>La détermination des contenus et des niveaux de formation</i>	47
b)	<i>Plusieurs types de public de demandeurs d'emploi</i>	49
c)	<i>L'évaluation des dispositifs</i>	50
IV.	CONCLUSION	52
V.	PROPOSITIONS	53
1.	ASSURER DES FORMATIONS QUI RÉPONDENT AUX BESOINS DES DEMANDEURS D'EMPLOI, DES ENTREPRISES ET DE LA SOCIÉTÉ	53
2.	DÉVELOPPER L'ACCUEIL, L'ACCOMPAGNEMENT ET L'ORIENTATION DES CHÔMEURS VERS DES EMPLOIS DE QUALITÉ.....	54
3.	DÉVELOPPER L'ACCÈS À LA FORMATION	55
4.	INCITER LES DEMANDEURS D'EMPLOI À PARTICIPER AUX FORMATIONS EN RÉDUISANT LES OBSTACLES FINANCIERS.....	56
5.	ASSURER UNE MEILLEURE COORDINATION DES POLITIQUES ET DES FINANCEMENTS	57
VI.	BIBLIOGRAPHIE	73
VII.	ANNEXES	75
VIII.	SIGLES	81

INTRODUCTION

*"Entre le RMI, les allocations de chômage Assédic, le Fonds national pour l'emploi, la prime pour l'emploi, les dépenses de formation professionnelle pour les demandeurs d'emploi et les dépenses des collectivités territoriales, **l'empilement des dispositifs apparaît à la fois peu efficient au regard des sommes qui sont en jeu et d'une efficacité relative eu égard à l'objectif de retour à l'emploi**"¹.*

La formation professionnelle constitue un enjeu majeur au cœur du développement économique et du combat pour l'égalité des chances. Elle s'inscrit plus que jamais au sein d'une politique de plein emploi et d'une éducation permanente tout au long de la vie.

La formation continue recouvre **trois objectifs principaux** :

- l'adaptation des salariés aux évolutions des techniques et des conditions de travail ;
- la promotion sociale et professionnelle
- le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi.

Elle a contribué depuis les années 1970 au dynamisme des entreprises, à la reconversion des demandeurs d'emploi et à l'insertion des publics en difficulté.

C'est la **loi du 16 juillet 1971** qui fonde le socle du dispositif : la formation professionnelle devient une « obligation nationale » à laquelle concourent tous les acteurs de la vie économique et sociale. Elle crée à cet effet un congé de formation et institue une participation financière des employeurs.

Les lois de décentralisation de 1982 et 1983 transfèrent aux Régions une compétence de droit commun en matière de formation professionnelle et continue et d'apprentissage. En 1993, la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle élargit cette compétence à la formation professionnelle des jeunes, tout en renforçant celle des partenaires sociaux, et la loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 à la formation professionnelle des adultes.

La formation continue se distingue de la formation initiale par son mode d'organisation et sa pluralité d'intervenants : pouvoirs publics, branches professionnelles, entreprises, organismes de formation...

¹ *La place du travail*, avis rapporté par M. Bernard VIVIER, Conseil économique et social, juillet 2003, I.23.

Parmi ces acteurs, **la Région est identifiée comme le pivot autour duquel se déclinent les actions de formation.** Cet échelon territorial présente de nombreux atouts en permettant une connaissance fine du tissu économique local, une identification des besoins en compétences des entreprises et la réunion des différents partenaires de la formation professionnelle.

En janvier 2001, la Convention d'assurance-chômage est venue modifier l'organisation de ce système, en instituant **un nouveau financeur : l'Unédic.** Ce texte appelle à la redéfinition de la place et des compétences des différents acteurs de l'emploi et de la formation. Il a pour conséquence l'arrivée des partenaires sociaux dans le champ de la formation continue des demandeurs d'emploi.

Mais **la formation professionnelle en général souffre d'un manque de lisibilité dans son organisation et dans l'articulation des champs de responsabilité de ses décideurs.** La masse des textes législatifs, des accords ou conventions, des contrats d'objectifs, des financements... rend le système complexe et opaque. Concernant les demandeurs d'emploi, la pluralité des financeurs, des prescripteurs et des dispositifs, qui n'agissent pas toujours en complémentarité, rendent le système difficilement lisible, y compris dans certains cas pour les acteurs de la formation eux-mêmes.

A l'heure où nous écrivons ces lignes, un accord est intervenu entre les partenaires sociaux sur la formation continue des salariés. Il devrait déboucher dans les prochains mois sur un projet de loi réformant celle de 1971.

Dans le cadre des évolutions prévisibles de la décentralisation et de ses conséquences, le CESR souhaite **clarifier l'action des pouvoirs publics dans le dispositif de formation continue des demandeurs d'emploi** afin de **mettre en exergue la complémentarité de chacun de ses acteurs, les dysfonctionnements et les améliorations à apporter** afin de **le rendre le plus efficace et égalitaire possible sur l'ensemble du territoire bourguignon.**

Selon le Bureau International du Travail (BIT), sont considérées comme chômeurs les personnes répondant aux caractéristiques suivantes :

- rechercher un emploi salarié ou non salarié ;
- effectuer réellement des démarches en ce sens ;
- être disponible et être sans occupation professionnelle au cours de la semaine de référence.

Y sont ajoutées également les personnes disponibles et ayant trouvé un emploi qu'elles occuperont plus tard. C'est à partir de cette définition que l'INSEE mène ses enquêtes statistiques.

L'ANPE comptabilise les demandeurs d'emploi qui sont inscrits en fin de mois sur ses fichiers, selon 8 catégories² : un chômeur est considéré comme demandeur d'emploi s'il est inscrit à l'ANPE ; un salarié peut également être demandeur d'emploi, mais il n'entre pas dans la même catégorie ; enfin, un demandeur d'emploi peut avoir une activité occasionnelle ou à temps partiel et est inscrit dans une autre catégorie

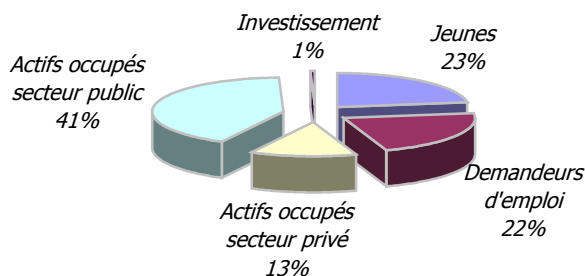
On estime cependant à plusieurs centaines de milliers le nombre de personnes échappant à toutes ces statistiques, stagiaires divers, préretraités, chômeurs "découragés", non inscrits ou rayés des listes, personnes en situation d'intérim, personnes en emploi occasionnel... Dans tous les cas, le flou règne entre chômage administratif, chômage statistique et chômage réel. Pour des raisons de commodité, **nous considérerons dans notre avis comme demandeurs d'emploi les personnes effectivement inscrites comme telles et engagées dans un processus de retour à l'emploi.**

Il convient également de distinguer les actions de formation à proprement parler des actions d'insertion professionnelle. Ainsi, les dispositifs à destination des bénéficiaires du RMI ou les contrats aidés types CES ne seront pas étudiés dans cet avis. De même, les contrats en alternance pour les jeunes ne seront pas abordés. Les dispositifs du type SIFE et SAE seront analysés. Enfin, il convient de ne pas oublier que dans un parcours professionnel ayant pour finalité le retour à l'emploi, la formation n'est bien souvent pas une finalité en soi mais un outil au service de ce retour à l'emploi.

D'après l'ANPE, 92 000 personnes ont quitté ses fichiers en Bourgogne **en 2002**. Parmi elles, **9 282 demandeurs d'emplois seraient entrés en formation.**

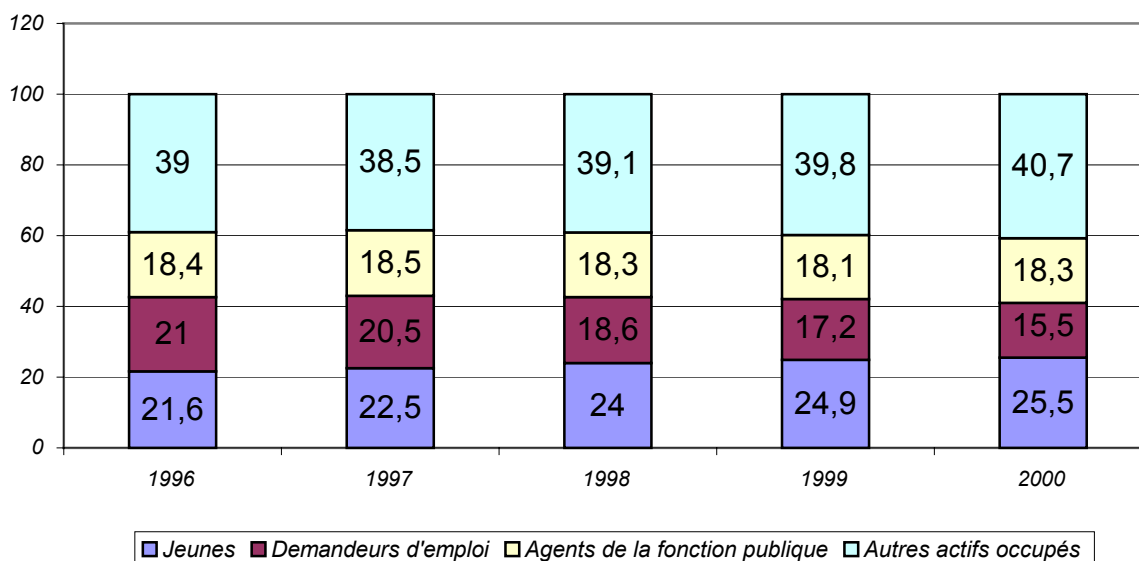
Les chiffres des dépenses de formation professionnelle en France en 2000 éclairent le contexte dans lequel se situe notre avis :

Dépenses de formation professionnelle de l'Etat en 2000 (en %)

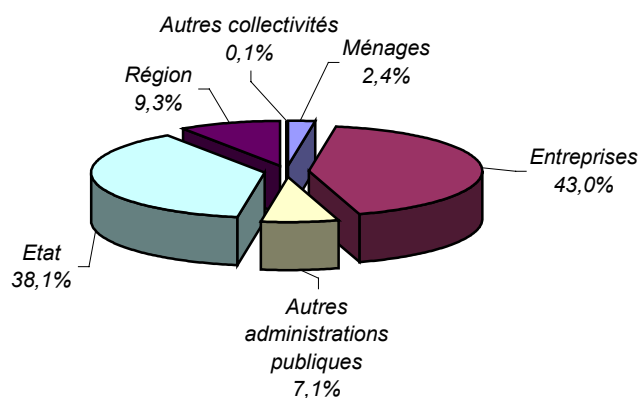


² Cf. le 1^{er} chapitre de la 2^{ème} partie.

Structure de la dépense de la nation (Etat, collectivité, entreprises, Assédic, ménage...) par public bénéficiaire (en %)



**Dépenses de la nation par financeur final
(total, 21,6 milliards €)**



Cet avis se découpera autour de trois axes : le financement de la formation des demandeurs d'emploi (I) ; l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi (II) ; enfin, l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi en Bourgogne (III).

I. LE FINANCEMENT DE LA FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Il existe **trois financeurs principaux** dans le domaine de la formation pour les demandeurs d'emploi : **l'Etat**, au travers notamment de ses Directions du travail et de l'AFPA, **le Conseil régional de Bourgogne** et **les Assédic**. Les Conseils généraux, à travers des dispositifs à destination des bénéficiaires du RMI peuvent également financer des actions de formation pour des demandeurs d'emplois.

1. L'Etat

a) Les fondements de la politique de l'Etat

La politique de formation professionnelle et continue de l'Etat est interministérielle et coordonnée par le 1^{er} Ministre. Il s'agit d'une politique déconcentrée gérée par les Préfets et concertée avec les partenaires sociaux.

L'Etat a **cinq grandes fonctions** en la matière :

- Une fonction **normative** : il définit les règles en promulguant lois et décrets ;
- Une fonction **de contrôle** (des budgets, des organismes de formation, des employeurs...);
- Une fonction **d'impulsion** de partenariats : politique contractuelle avec les partenaires sociaux et les branches professionnelles ; politique contractuelle avec les Régions dans le cadre des CPER (Contrats de Plan) selon 4 axes pour le CPER 2000-2006 dont "améliorer l'insertion professionnelle des demandeurs d'emplois" ;
- Une fonction **de maintien de l'égalité économique et sociale**, par la mise en œuvre notamment d'actions pour les publics prioritaires (demandeurs d'emplois de longue durée) ou spécifiques (handicapés, illettrés, détenus, ...);
- Une fonction **de financement**.

Les dispositifs de l'Etat s'inscrivent dans le cadre d'un **programme annuel de lutte contre le chômage de longue durée**, avec des objectifs à atteindre. Ainsi, les objectifs de l'Etat en Bourgogne pour 2002 étaient de faire baisser de plus de 15 % le nombre de chômeurs de longue durée de plus de 2 ans, de diminuer le nombre de jeunes au chômage de longue durée ou encore d'augmenter de plus de deux points le taux de sortie du chômage avant un an.

b) Les dispositifs de formation

L'Etat finance plusieurs dispositifs.

Le SAE (Stage d'Accès à l'Emploi) a pour objectif de **former des demandeurs d'emplois aux compétences requises pour un poste pour lequel il n'y a pas de candidats adaptés**. Il s'agit d'une action de formation en entreprise dont le coût et la

durée font l'objet d'une convention entre l'ANPE, le candidat et l'entreprise, et parfois le Conseil régional. La durée du stage varie entre 40 et 500 heures et peut aller jusqu'à 750 heures si la personne est inscrite depuis plus d'un an à l'ANPE. Le SAE est **mobilisé prioritairement pour les demandeurs d'emploi non indemnisés menacés ou touchés par le chômage de longue durée**. Cette action peut également permettre la formation d'un salarié promu, à condition qu'il soit remplacé par un demandeur d'emploi.

Le SIFE (Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi) individuel concerne tout demandeur d'emploi ayant déjà une expérience professionnelle, rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et dont la qualification doit être améliorée. L'objectif est de favoriser, par une prise en compte individuelle des besoins de formation, l'insertion dans l'emploi. Ce stage est prescrit en **priorité aux demandeurs d'emploi de plus de 26 ans**. Il s'agit **d'une formation personnalisée**, sous forme de modules articulés selon les besoins de l'intéressé et complétés d'aide à la recherche d'emploi, de stage en entreprise et d'évaluation des acquis. La durée de la formation varie de 40 à 430 heures.

Le SIFE collectif a pour but **de favoriser la réinsertion professionnelle des personnes sans emploi connaissant des difficultés d'accès à l'emploi et pour lesquelles un besoin de formation est diagnostiqué**. Sont concernés les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits depuis plus de 12 mois (chômeurs de longue durée), les bénéficiaires du RMI, les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans et les travailleurs handicapés notamment. Le principe est le même que pour le SIFE individuel, le stage durant de 40 à 1 200 heures. Il fonctionne selon le principe de l'alternance et privilégie le stage en entreprise, complété par des actions de formation dans le cadre de stages collectifs et individuels.

Le programme **TRACE (Trajet d'Accès à l'Emploi)**, confié aux Missions locales, concerne les **jeunes de moins de 26 ans les plus éloignés de l'emploi**, notamment ceux sans qualification ou issus de quartiers en difficulté. L'objectif est de **favoriser leur insertion professionnelle par la mise en œuvre d'un parcours individualisé et d'un accompagnement personnalisé destiné à leur permettre l'accès à un emploi durable**. Un ensemble de mesures d'accompagnement, y compris au niveau social ou par rapport au logement, est prévu. Les bénéficiaires de ce programme peuvent accéder à des actions de formation SIFE et SAE.

Enfin, l'Etat participe également, avec le Conseil régional, au financement **des APP (Ateliers de Pédagogie Personnalisée)**. On compte **17 APP en Bourgogne pour 22 lieux de formation**. Ils constituent une partie complémentaire à l'offre globale de formation disponible. Ce sont des **lieux de formation qui ont pour vocation d'offrir une possibilité d'autoformation et un soutien pédagogique**. Ils assurent des actions de formation de courte durée portant sur des contenus de culture générale et d'apprentissage technologique de base. Les APP répondent de façon permanente, individualisée et contractuelle aux demandes de formation d'un public diversifié engagé dans la réalisation d'un projet professionnel et social et qui a la volonté d'effectuer un travail personnel de formation. Il faut effectuer une démarche volontaire pour bénéficier du dispositif et être orienté au préalable par une structure d'accueil (mission locale pour l'emploi, ANPE...).

c) Le budget de l'Etat

Le budget de l'Etat en matière de Formation professionnelle s'élève à 4 730,64 M€ pour l'année 2003. Mais ce budget couvre les formations en alternance, des actions à destination des salariés... et ne couvre pas les actions à destination des chômeurs de longue durée (SIFE, SAE...) ni le programme TRACE qui dépendent du budget de l'emploi et de la formation en direction des publics prioritaires. Une synthèse peut cependant être esquissée :

AFPA et autres organismes de formation	765 M€
Subvention fonctionnement AFPA	714 M€
Subvention équipement AFPA	41,8 M€
Autre	8,8 M€
Frais de gestion CNASEA³	29,1 M€
Dépenses de fonctionnement de la FP	195,1 M€
VAE	18,3 M€
Politique contractuelle	41,5 M€
CPER	62,1 M€
Autres dispositifs	73,2 M€
Dépenses de rémunération de la FP	382,1 M€
Programme national de FP	154 M€
Stagiaires AFPA	153,3 M€
AFF ⁴	73 M€
Jeunes Etat	1,8 M€
Dépenses d'investissement de la FP	5 M€
Dotation globale de décentralisation	1 389,4 M€
Programme chômeurs longue durée (SIFE, SAE...)	360,1 M€
Réseau d'accueil, TRACE...	323,7 M€
TOTAL	3 449,5 M€

Source : Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité

³ Le CNASEA est un organisme chargé par l'Etat de verser notamment la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle (cf. 4^{ème} chapitre de cette partie) et de verser aux organismes de formation les frais pédagogiques engagés. Le Conseil régional de Bourgogne assure la même délégation.

⁴ Cf. le chapitre sur les rémunérations, p. 26.

Jusqu'à présent, l'Etat s'occupait des demandeurs d'emploi de longue durée à hauteur de 1,8 M€ par an en Bourgogne, toutes les mesures comprises. L'Etat intervient aussi à travers les contrats CES qui comprennent un volet formation. Sa responsabilité se situe au niveau des publics les plus éloignés de l'emploi.

Financement des dispositifs de l'Etat en Bourgogne

		SAE	SIFE Collectifs	SIFE Individuels
Fonctionnement	2002	206 601 €	2 707 648 €	246 139 €
	1999	424 777 €	4 152 962 €	206 161 €
Rémunération	2002	149 744 €	2 625 627	250 319 €
	1999	226 925 €	3 093 150 €	239 508 €

Source : DRTEFP Bourgogne

Pour 2004, le projet de loi de finances du budget de l'Etat prévoit pour la formation professionnelle une diminution de la subvention de fonctionnement de l'AFPA et une baisse du nombre de SIFE et SAE de 127 000 à 65 000. Une augmentation de 37 % de l'enveloppe destinée à l'AFF est prévue, ainsi qu'une hausse de 22 % des crédits destinés à la VAE.

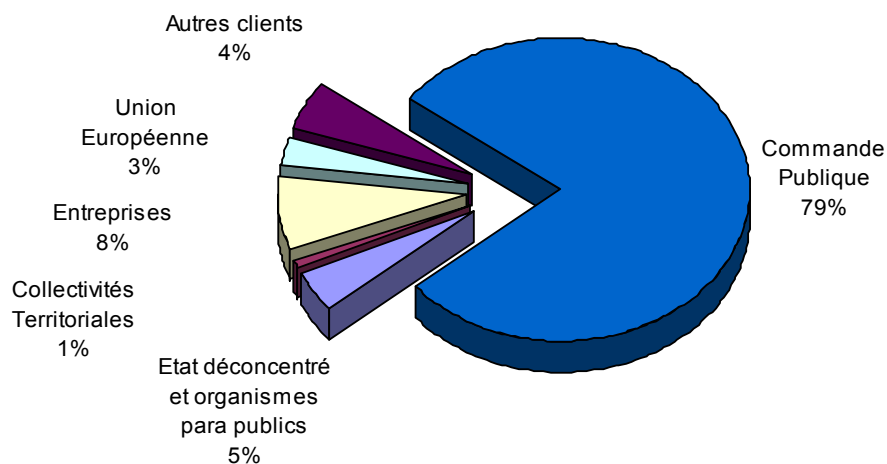
d) La question particulière de l'AFPA

L'AFPA est le **premier organisme de formation professionnelle en France et en Europe**. Il s'agit d'une association gérée de façon tripartite par les pouvoirs publics (Etat, Régions...), les employeurs et les confédérations syndicales. Son financement repose sur cinq commanditaires principaux :

- l'Etat, au travers de la commande publique ;
- l'Union européenne ;
- l'Etat déconcentré ;
- les collectivités territoriales ;
- les entreprises.

Mais l'AFPA n'est pas qu'un organisme de formation ; son offre de services s'articule sur **trois autres missions : l'orientation, la validation et l'expertise**.

Le **chiffre d'affaires 2002** de l'AFPA Bourgogne s'élève à **25,169 M€** dont près de 20 M€ de commande publique qui représentent 79 % du budget de l'association. La commande publique de formation ne représente que 55 % du budget global de l'AFPA soit plus de 14 M€ en 2002 ; le reste du budget de la commande publique sert à financer les actions d'orientation (2,6 M€) et les services complémentaires comme l'hébergement, la restauration ou l'accompagnement dans l'emploi (2,9 M€).



Source : AFPA Bourgogne

Dans le cadre de la loi de démocratie de proximité, la Région doit désormais piloter le schéma régional des formations de l'AFPA, notamment les formations relevant de la commande publique.

2. Le Conseil régional de Bourgogne

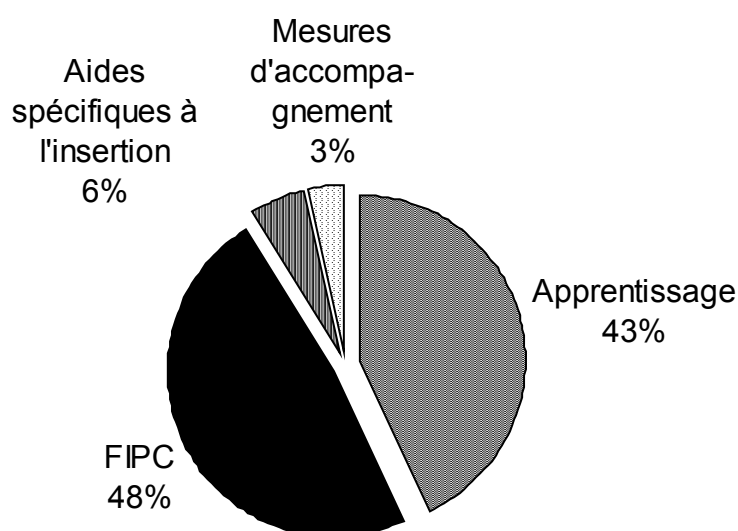
a) Les fondements des politiques régionales

Les Conseils régionaux se sont vus confier progressivement de nouvelles responsabilités en matière de formation professionnelle et continue. **Les lois de décentralisation de 1982 et 1983 leur ont donné des compétences dites "de droit commun"** dans ce domaine, en particulier **pour ce qui concerne la formation des demandeurs d'emploi** (l'Etat conservant alors la responsabilité des formations pour les jeunes sans qualification). La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a renforcé leurs compétences en leur confiant la responsabilité de la formation des jeunes sans qualification. Enfin, les régions se voient renforcées par la loi du 13 février 2002 relative à la démocratie de proximité, qui leur donne la possibilité de mettre en œuvre le PRDF (Plan Régional de Développement des Formations professionnelles des jeunes et des adultes ; il concerne aussi bien la formation initiale que la formation professionnelle et continue), et par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, qui met en place les CCREFP (Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation professionnelle).

b) *Le budget bourguignon*

Le Conseil régional de Bourgogne finance des actions pour les demandeurs d'emploi, avec des priorités pour les jeunes⁵ dans les actions. Il existe des actions d'orientation professionnelle collectives (une par bassin d'emploi) pour les jeunes n'ayant pas de projet professionnel, des actions de formation individuelle par l'intermédiaire du chèque formation, des APP ou du chèque 2^{ème} chance pour les jeunes ayant échoué à un examen de fin de formation, et des actions de formation collectives : le PRF (Programme Régional des Formations) qui joue un rôle important.

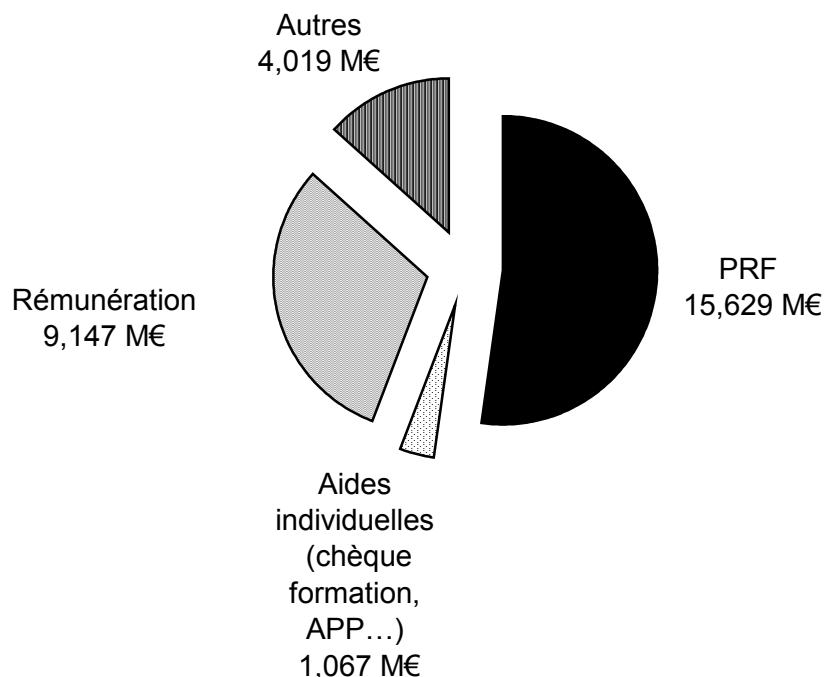
***Budget primitif Conseil régional de Bourgogne 2003
Apprentissage - Formation et insertion professionnelles continues
(autorisations de programme)***



Pour l'année 2003, le Conseil régional a voté en autorisation de programmes dans son budget primitif **61,29 M€ pour l'apprentissage, la formation et l'insertion professionnelles continues**. 29,332 M€ sont consacrés spécifiquement à la formation.

⁵ Tout demandeur d'emploi de moins de 26 ans est considéré comme jeune.

Budget FIPC 2003



Des **mesures d'accompagnement** pour 2,11 M€ ont été mises en place pour mettre en œuvre ces actions :

- **budgets pour financer des études et des diagnostics ;**
- **financement à hauteur de 518 K€ du C2R (Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation en Bourgogne)**, outil d'aide à la décision, de diffusion de l'information, d'animation des réseaux d'acteurs et de prospective et d'innovation, au service des acteurs et partenaires régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- **financement des missions locales et PAIO** (Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation), en particulier pour "informer et orienter sur les actions de formation conduisant à la qualification et à l'emploi", "accompagner les jeunes dans leur démarche de souscription d'un contrat négocié d'orientation ou d'un contrat négocié de formation" et "suivre et accompagner les jeunes pendant leur formation",
- financement des quatre CIBC (Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences) départementaux, des MIFE, des APP...

Enfin, les Missions locales sont financées à partir de la ligne budgétaire "aides spécifiques à l'insertion" (3,421 M€).

Pour les demandeurs d'emploi, les actions du Conseil régional se situent surtout dans le cadre du PRF (avec la rémunération des stagiaires), des chèques individuels et de l'orientation. En 2002, le budget alloué aux chèques formation était de 1,1 M€, mais seulement 957 K€ ont été consommés alors que les demandes n'ont pas toutes été satisfaites.

Pour la réalisation du PRF 2003-2004, le Conseil régional bénéficie de l'**appui du FSE (Fonds Social Européen) à hauteur de 3,7 M€**. Le FSE est l'un des fonds structurels de l'Union européenne et est un instrument financier privilégié de l'emploi et de la formation professionnelle. Il vise à trois grands objectifs :

- renforcer la politique de Nouveau départ afin de renforcer et d'optimiser les actions conduites pour lutter contre le chômage ;
- faciliter le passage de l'école au travail en vue de renforcer les relations entre les systèmes de formation et le secteur économique ;
- encourager une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les territoires et les branches professionnelles afin d'adapter les ressources humaines aux besoins du marché du travail.

c) Les chèques formation

Les chèques formation permettent à un demandeur d'emploi de suivre un **parcours personnalisé de formation**. Il en existe trois :

- le **chèque "qualification-emploi"** (200 à 1 200 heures), qui prépare à une qualification professionnelle reconnue ;
- le **chèque "action-emploi"** (40 à 400 heures), qui permet l'acquisition de connaissances et compétences complémentaires à une qualification ou à une expérience professionnelle significative ;
- enfin, le **chèque "action-emploi tertiaire de bureau et langues étrangères"** (40 à 400 heures), qui permet l'acquisition d'un complément de compétences dans les domaines du tertiaire de bureau et des langues.

Ces chèques s'adressent aux demandeurs d'emplois bourguignons sortis de formation initiale depuis plus d'un an et inscrits à l'ANPE depuis moins de 2 ans, pour des formations à visée qualifiante non prises en charge par ailleurs dans le cadre d'un autre financement. Pour le chèque "qualification-emploi", seuls les demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle ou titulaires d'un diplôme ou d'une qualification professionnelle depuis plus de deux ans ou les demandeurs d'emploi ayant une expérience professionnelle d'au moins un an peuvent en bénéficier.

Effectif global des bénéficiaires du chèque formation

	Nombre de bénéficiaires
1998	1205
1999	1212
2000	1277
2001	1274
2002	917 ⁶

Source : Conseil régional de Bourgogne, DAFCO

d) Le programme régional de formation professionnelle continue

Entre le 1^{er} août 2002 et le 31 juillet 2003, 281 actions de formation ont été mises en place, représentant plus de 4,2 millions d'heures stagiaires potentielles et plus de 5 600 demandeurs d'emploi dont au moins 3 000 jeunes sans qualification professionnelle de niveau V. Pour l'année 2003-2004, le programme principal⁷ comprend 244 actions avec pour objectif d'accueillir près de 5 500 demandeurs d'emploi dont près de 2 500 jeunes sans qualification professionnelle de niveau V. 58 actions complémentaires ont été soumises à l'appel d'offres à la fin du mois de septembre ; le budget total alloué au PRF sera finalement supérieur de près de 700 K€ à celui de l'année précédente.

Il existe plusieurs types d'actions de formation.

Le **dispositif d'orientation professionnelle** (150 à 750 heures) concerne les jeunes de moins de 26 ans demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle de niveau V.

L'objectif est notamment de construire un projet professionnel, de créer les conditions de mise en œuvre de ce projet en terme de formation et/ou d'emploi, de repérer son niveau d'accès à la formation ou à l'emploi, d'acquérir des compétences générales de base et des capacités et compétences professionnelles.

Les **actions de mobilisation et de préqualification** (900 heures maximum) sont mises en place pour les demandeurs d'emploi sans qualification de niveau V ou titulaires d'une qualification de niveau V depuis plus de deux ans, afin de leur permettre, grâce à un itinéraire personnalisé, d'établir un projet professionnel ou de suivre des actions de préqualification. Les jeunes sont prioritaires.

Pour le même public, soit en prolongement soit directement, les **actions qualifiantes** (1 200 heures maximum) de niveau V ou IV ont pour objectif d'acquérir une qualification reconnue permettant de déboucher rapidement sur un emploi.

⁶ La baisse du nombre de bénéficiaires en 2002 s'explique par le fait que les formations en bureautique, auparavant financées par le Chèque formation, ont été à compter de cette date transférées dans le PRF.

⁷ Des programmes complémentaires sont en cours d'élaboration afin d'assurer une meilleure couverture du territoire ainsi que pour répondre à des besoins plus spécifiques.

Elles s'inscrivent prioritairement dans des secteurs professionnels retenus par le Conseil régional où dans des secteurs professionnels ayant conclu ou en cours de conclusion d'un Contrat d'Objectif Territorial⁸ avec le Conseil régional : agriculture, BTP, hôtellerie-restauration, transport, industrie-métallurgie et agroalimentaire notamment.

Les **actions courtes professionnalisantes** (330 heures maximum) sont destinées aux demandeurs d'emploi justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins un an. L'objectif est de leur permettre de valider leurs connaissances et compétences, de préparer leur recherche d'emploi et d'acquérir les connaissances et compétences techniques suffisantes (ou de réactualiser les connaissances et les compétences déjà acquises) pour pouvoir mieux répondre aux exigences du marché du travail et se positionner rapidement sur une offre d'emploi du secteur visé.

Les **dispositifs individualisés permanents** (200 heures maximum) sont destinés aux demandeurs d'emploi ayant un projet validé par l'ANPE ou une mission locale. Il s'agit de permettre à ceux possédant une qualification ou une pratique professionnelle de se remettre à niveau et d'acquérir les connaissances et compétences techniques complémentaires nécessaires pour pouvoir répondre aux exigences de marché du travail, dans les domaines du tertiaire de bureau et des langues étrangères..

A travers cette commande, le Conseil régional participe au financement de l'AFPA Bourgogne à hauteur de 1 % du budget global de l'association.

Programme régional de formation professionnelle continue

	Nombre de stagiaires	Budget
1999-2000	5 729	15,305 M€
2000-2001	5 481	14,946 M€
2001-2002	5 265	15,212 M€
2002-2003	5 649	16,869 M€
2003-2004	5 465	17,553 M€ (prévisions)

Source : Conseil régional de Bourgogne, DAFCO

⁸ Un COT (Contrat d'Objectif Territorial) est un contrat passé entre une branche professionnelle et les pouvoirs publics. Il présente le secteur professionnel et dresse un état des lieux des besoins des entreprises et de l'évolution des métiers. C'est également l'occasion de dresser un bilan statistique. Enfin, un COT se caractérise principalement par les priorités affichées : observatoire des métiers, adaptation de l'appareil de formation, promotion des métiers, tutorat, actions d'orientation, stages en entreprises... Chaque domaine se voit décliné en "fiches action" et soumises à validation chaque année à un comité de pilotage. Un COT est à la fois un état des lieux, une analyse et une contractualisation.

3. L'implication des partenaires sociaux au travers du PARE

a) L'organisation de l'Assédic

Les Assédic, fédérées au sein de l'Unédic, sont créées en 1958, au moment où l'entrée de la France dans le marché commun européen et les restructurations technologiques et structurelles des entreprises font craindre des phases récessives importantes. Les salariés et les employeurs cotisent afin d'abonder un fonds qui permettra de verser, sous certaines conditions, des indemnisations aux personnes ayant perdu un emploi : c'est l'assurance chômage.

L'Assédic Franche-Comté Bourgogne couvre deux régions et 8 départements ; **19 sites d'accueil** existent à l'heure actuelle en Bourgogne : 5 en Côte-d'Or, 7 en Saône-et-Loire, 4 dans l'Yonne et 3 dans la Nièvre. Il s'agit, comme toutes les autres Assédic, d'une association loi 1901, gérée par un Conseil d'Administration de 40 membres nommés tous les 2 ans, représentant à parité les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs⁹, avec à sa tête un président. Un bureau composé de 10 membres constitue l'organe décisionnaire de l'association. Chaque Assédic est fédérée par l'Unédic qui regroupe l'ensemble des fonds afin de maintenir l'équité sur l'ensemble du territoire¹⁰. Au niveau administratif, deux services occupent une place particulière : le service aux allocataires, qui regroupe le réseau des sites d'accueils (gérés au niveau bi-départemental : Côte-d'Or et Haute-Saône, Doubs et Territoire de Belfort, Jura et Saône-et-Loire, Nièvre et Yonne) et le service aux entreprises regroupant 5 unités de gestion des comptes.

Le bureau s'assure du bon fonctionnement administratif de l'Assédic et exerce les délégations confiées par le Conseil d'administration. Il existe des commissions paritaires départementales dont la mission est de prendre des décisions sur des dossiers d'allocataires.

L'Assédic s'occupe principalement du recouvrement des cotisations à l'assurance-chômage, de la rémunération des demandeurs d'emplois allocataires et, depuis 1997, elle **inscrit tous les demandeurs d'emploi**, ce qui permet en même temps de calculer leurs droits.

b) Le nouveau régime de l'assurance chômage et ses conséquences

Dans un contexte d'amélioration des conditions de l'emploi et de baisse du chômage, les partenaires sociaux négocient au cours de l'année 2000 une refonte du système d'assurance chômage.

⁹ En 2003, les organisations syndicales représentatives sont la CGT, FO, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC et les employeurs sont représentés par le MEDEF, la CGPME et l'UPA.

¹⁰ Pour l'exercice 2003, le déficit de l'UNEDIC devrait être de 3 330 M€. Le régime de l'assurance-chômage était déjà déficitaire en 2002.

Il est proposé de mettre l'accent sur "**l'activation des dépenses passives**, autrement dit sur la nécessité d'utiliser les cotisations à d'autres fins que celle de l'indemnisation pour favoriser le retour à l'emploi". Concrètement, afin de raccourcir la durée d'indemnisation des allocataires et de favoriser leur retour rapide à l'emploi, un certain nombre de mesures est mis en place à destination de ceux-ci : c'est **le PARE (Plan d'Aide au Retour à l'Emploi)**, qui entre en vigueur au 1^{er} juillet 2001.

Le demandeur d'emploi, au moment de sa demande d'allocation, s'engage à **respecter le PAP (Projet d'Action Personnalisée)**, contractualisé avec l'ANPE. L'élaboration du PAP concerne les personnes indemnisées ou non. Un conseiller ANPE reçoit chaque personne inscrite comme demandeur d'emploi et l'écoute afin de définir les besoins qui lui permettront un retour rapide à l'emploi, en travaillant notamment sur ce qu'il déclare ; le conseiller apporte ensuite l'information nécessaire à une bonne décision, qui peut être une entrée en formation. Le conseiller rencontre le demandeur d'emploi au moment de son inscription puis tous les six mois afin de faire le point sur ses démarches et ses besoins.

En échange de la signature du PAP, l'Assédic s'engage à verser les allocations au bénéficiaire du PARE, y compris pendant la formation, et à faciliter son reclassement en partenariat avec l'ANPE. Le PARE permet également de financer des actions de formation, en complément des Conseils régionaux et de l'Etat, lorsqu'il est constaté un écart important entre les compétences du demandeur d'emploi et les exigences du marché du travail.

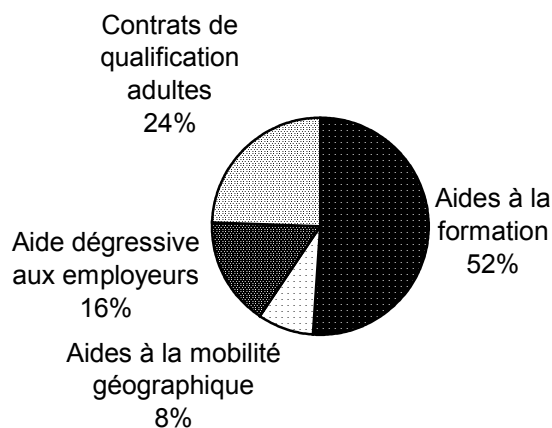
Les principaux changements induits par le PARE sont les suivants :

- l'indemnisation, l'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi (ARE), n'est plus dégressive ;
- pendant la formation, les allocataires voient l'ARE remplacée par l'AREF (Allocation d'aide au Retour à l'Emploi Formation), dans les mêmes conditions et au même montant et une éventuelle prise en charge des frais de formation ;
- les allocataires peuvent bénéficier d'un accompagnement à la mobilité géographique (il s'agit d'une aide versée en une ou deux fois afin d'aider au déménagement ou à la prise en charge de frais de déplacement ; le versement n'est pas forfaitaire mais fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail et fonction du contrat de travail) ;
- enfin, les entreprises qui recrutent des allocataires peuvent bénéficier d'aides à l'embauche, l'Aide Dégressive à l'Employeur.

Des moyens financiers importants ont été mis en place pour le PARE. **Un budget national annuel de 625 M€** est affecté aux aides au reclassement, dont 153 M€ pour le contrat de qualification adulte :

- 320 M€ pour les aides à la formation ;
- 52 M€ pour les aides à la mobilité géographique ;
- 100 M€ pour l'aide dégressive aux employeurs.

Budget formation du PARE (chiffres pour l'ensemble de la France)



En 2002, la rémunération des stagiaires pendant leur formation s'est élevée à 783 M€ pour la France entière. Enfin, 3 600 postes ont été financés à l'ANPE afin d'atteindre les objectifs du PAP et l'Assédic contribue désormais au budget de l'ANPE à hauteur de 20 %. Avant la mise en place du PARE, l'Assédic pouvait intervenir dans le domaine de la formation via un fonds social¹¹, mais à un niveau moins important que maintenant.

En Franche-Comté Bourgogne, 19,5 M€ ont été affectés en 2002 pour les aides au reclassement avec la répartition suivante :

- 13,3 M€ pour les aides à la formation ;
- 2,2 M€ pour les aides à la mobilité géographique ;
- 4 M€ pour l'aide dégressive aux employeurs.

Ces sommes sont fixées en fonction des besoins par l'Unédic, qui calcule le budget selon plusieurs critères, notamment le nombre d'allocataires chaque mois, le taux de chômage de la région, afin de le répartir équitablement entre toutes les Assédic. **En 2002, les allocations des stagiaires en formation ont représenté 22,3 M€ en Franche-Comté Bourgogne.**

c) La politique des Assédic en matière de formation

L'ensemble des mesures et des moyens financiers mis en place dans le cadre du PARE concourent à un objectif, le **retour rapide à l'emploi des allocataires**, qui guide l'ensemble des orientations et des décisions de l'Assédic. Dans ce cadre, depuis 2 ans, elle finance une enquête sur les besoins de main d'œuvre des entreprises, dite "enquête BMO".

¹¹ Le fonds social a été supprimé lors de la mise en place du PARE le 1^{er} juillet 2001.

Le bureau de l'Assédic s'est vu doté de missions spécifiques, notamment en matière de formation : il gère les aides à la formation et décide de la mise en œuvre d'actions de formation. Une commission spéciale a été mise en place à ses côtés, **l'Instance Paritaire Ad Hoc (IPA)**, qui **recense et valide les besoins identifiés en matière d'emploi et de formation** et propose au bureau les actions de formation à homologuer et à conventionner.

Une aide peut être accordée aux bénéficiaires de l'ARE qui suivent une action de formation prescrite par l'ANPE dans le cadre du PARE. Elle permet la prise en charge des frais d'inscription, des frais de formation et de dossier, des frais de transport, d'hébergement et de repas qui restent à la charge du stagiaire ; il s'agit donc d'un complément de ce que la Région ou l'Etat financent déjà.

Il existe 4 types d'actions de formation dans le cadre du PARE :

- les actions de formation homologuées,
- les actions de formation conventionnées,
- l'action de formation dont la réalisation constitue un préalable à l'embauche (AFPE),
- le contrat de qualification adulte.

* *Les actions de formation homologuées*

Il s'agit d'actions cofinancées par le Conseil régional ou l'Etat¹² ; le bureau de l'Assédic a décidé une **prise en charge totale**, plafonnée à 3 000 € pour des formations inférieures ou égales à 12 mois, **des coûts pédagogiques pour les formations "prioritaires"** conduisant : soit à certains métiers en tension, soit prescrites par l'AGEFIPH¹³ soit liées à la création et à la reprise d'entreprise. Les formations prioritaires sont retenues par le bureau sur proposition de l'IPA. Les formations pour le permis poids lourd ont été homologuées, mais celles pour le permis moto et auto ont été exclues.

D'autres **formations**, considérées comme "**non prioritaires**", bénéficient d'une **prise en charge à hauteur de 25 % des coûts pédagogiques restant à la charge du stagiaire**, avec un plafond à 1 000 € et pour des formations n'excédant pas 6 mois. Concernant les métiers de la santé par exemple, les partenaires sociaux bourguignons et franc-comtois pensent que cela dépend de la commande publique et ne relève pas des financements de l'Assédic.

¹² Il s'agit forcément de formations cofinancées. Ce ne sont pas les organismes ou la formation en tant que telle qui sont homologués, mais quand l'Assédic "homologue", cela veut dire qu'elle accepte de financer tout ou partie des frais liés à la formation, en complément d'un autre financeur. L'Assédic transmet donc l'information au prescripteur (cf. II).

¹³ L'AGEFIPH est l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées. Les employeurs, en vertu de la loi du 10 juillet 1987, ont des obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés ; à défaut, ils versent une contribution collectée par l'AGEFIPH qui finance avec des actions en faveur de l'accès à l'emploi ou des formations pour les travailleurs handicapés.

Pour 2003, le bureau de l'Assédic Franche-Comté Bourgogne a décidé que **16 métiers** présentant des difficultés de recrutement seront retenus comme **prioritaires** :

- dans le bâtiment et la construction : maçon qualifié, ouvrier qualifié de travaux publics (terrassment, béton), plombier chauffagiste qualifié, plâtrier, charpentier et autre ouvrier qualifié du gros œuvre bâtiment, peintre et ouvrier qualifié des finitions du bâtiment, autre ouvrier qualifié du second œuvre du bâtiment ;
- dans la vente et les services : cuisinier, employé et agent de maîtrise de l'hôtellerie (serveur, maître d'hôtel), boucher, charcutier et boulanger ;
- dans le transport et la logistique (le retour à l'emploi après formation serait important dans ce secteur) : conducteur routier et grand routier, conducteur routier de transport en commun, autre ouvrier qualifié de la manutention (cariste, responsable d'entrepôt) ;
- dans l'industrie : mécanicien qualifié d'automobiles (entretien, réparation), ouvrier qualifié de la mécanique (soudeur, monteur, mécanicien, ajusteur...), chaudronnier tôlier industriel qualifié et autre ouvrier qualifié de l'industrie.

Chaque conseiller de l'ANPE possède cette liste de formations homologuées.

** Les actions de formation conventionnées*

Au-delà de ces formations homologuées, le bureau développe de plus en plus une politique de **formations conventionnées**, destinées à répondre aux besoins de qualification non couverts par l'offre de formation existante. Ce peut être des formations spécifiques comme des formations qui existent déjà mais qui sont complètes.

Pour être conventionnée, la formation **doit correspondre à un besoin de main d'œuvre identifié par les partenaires** (ANPE, APEC, branches...). Dans ce cas, l'Assédic apporte son concours financier, après décision du bureau sur proposition de l'IPA. **Les coûts de formation, les frais d'inscription, de formation, de transport, d'hébergement et de restauration sont pris en charge en intégralité** (ou en partie dans le cas d'un partenariat avec un autre financeur). Un accord avec le Conseil régional a été passé pour le montage d'actions de ce type, cofinancées, en dehors du catalogue habituel. Tous les mois, l'IPA étudie les actions et après analyse des flux propose de nouvelles actions ou la suppression d'actions existantes.

Le dispositif des formations conventionnées est beaucoup plus souple que les dispositifs déjà existant : en 1 mois $\frac{1}{2}$, s'il y a un emploi à la suite, le besoin peut-être identifié et la formation signée et financée.

** L'AFPE*

L'AFPE (Action de Formation Préalable à l'Embauche) permet aux demandeurs d'emploi allocataires d'acquérir les compétences professionnelles nécessaires pour accéder à une offre d'emploi disponible à l'ANPE. Il s'agit d'une **formation avec un contrat de travail à la clé**.

L'employeur s'engage à conclure un contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 6 mois) avec le stagiaire demandeur d'emploi ayant atteint le niveau requis ; en contrepartie, l'Assédic prend en charge les frais de fonctionnement liés au coût de la formation, qui peut se dérouler dans l'entreprise ou en centre de formation au libre choix de l'employeur. Le coût horaire maximal est fixé à 7,62 €, à concurrence de 1 525 € HT par mois. Le stagiaire bénéficie de l'AREF durant cette période.

* *Le Contrat de qualification adulte*¹⁴

Enfin, le contrat de qualification adulte s'adresse aux allocataires d'au moins 26 ans qui ont besoin d'acquérir ou de compléter une qualification professionnelle pour retrouver un emploi. Cette formation en alternance doit déboucher sur une qualification ; l'employeur se fait rembourser les frais de formation et d'accompagnement (tutorat) qu'il a avancés par l'OPCA¹⁵ (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et la rémunération est au moins égale à 80 % du salaire conventionnel (et au moins égal au SMIC...).

* *Les aides à la mobilité et les actions mises en place*

Au niveau de la prise en charge des frais, un barème est fixé nationalement :

- le montant forfaitaire journalier pour le **défraiement des repas** est fixé à **5 €** ;
- une aide de **30 € par nuitée** dans la limite des frais supportés par le stagiaire est versée pour l'hébergement ;
- enfin, un forfait sans justificatif est fixé en fonction de la distance domicile / lieu de travail aller / retour, allant d'aucune aide pour un trajet inférieur à 10 km à 10 € d'aide au-delà de 150 km.

Un plafond mensuel de 665 € a été fixé pour l'ensemble des frais.

Ainsi, **en 2002, l'Assédic Franche-Comté Bourgogne a financé :**

- 6 724 aides à la formation homologuée ;
- 1 005 aides à la formation conventionnée ;
- 887 AFPE (ce qui représente 887 emplois) ;
- 403 aides dégressives à l'employeur (soit 403 emplois) ;
- 212 aides à la mobilité géographique (soit également 212 emplois).

La Bourgogne a été plus consommatrice d'aides que son poids habituel dans l'Assédic Franche-Comté Bourgogne (70 à 80 % des formations consommées se sont déroulées en Bourgogne) car la mise en place du PARE y a été plus rapide qu'en Franche-Comté, la culture "formation" étant plus développée chez l'ensemble des partenaires bourguignons¹⁶.

¹⁴ L'accord intervenu récemment entre les partenaires sociaux sur la formation continue préconise la mise en place d'un contrat en alternance unique que la loi pourrait prochainement entériner.

¹⁵ Un OPCA est un organisme chargé, au niveau d'une branche professionnelle, de collecter les cotisations des employeurs au titre de la formation professionnelle et continue. Cet argent sert ensuite à organiser des actions de formation ou à financer les besoins de formation propres à une entreprise.

¹⁶ Par exemple, le chèque formation n'a été que récemment mis en place en Franche-Comté.

Au 31 mai 2003, l'Assédic Franche-Comté Bourgogne a déjà financé 3 609 aides à la formation homologuée, 187 aides à la formation conventionnée¹⁷, 670 AFPE, 145 aides dégressives à l'employeur et 190 aides à la mobilité géographique dont 87 % de CDI.

4. La question des statuts et de la rémunération des stagiaires

L'entrée en stage ou en formation d'un demandeur d'emploi lui donne le statut de stagiaire de la formation professionnelle et le couvre tout au long de la durée de sa formation contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.

a) Des statuts en fonction de la logique de publics

Les dispositifs de formation sont en général ciblés vers des catégories bien particulières de demandeurs d'emplois, en fonction d'une logique de "public cible". L'Assédic par exemple ne finance et n'aide que les demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'assurance chômage. Le Conseil régional met en place des actions essentiellement à destination des jeunes, particulièrement des jeunes sans qualification. Dans le cadre du SIFE collectif, la priorité est donnée aux demandeurs d'emploi de longue durée ou de plus de 50 ans. Un demandeur d'emploi handicapé bénéficie d'aides particulières. L'AFPE, financée par l'Assédic, ou le SAE financé par l'Etat présentent les mêmes caractéristiques, mais le premier est destiné aux allocataires de l'assurance chômage et le second en priorité aux demandeurs d'emploi non indemnisés et touchés ou menacés par le chômage de longue durée.

Ainsi, **selon son statut** dans les différentes catégories de demandeurs d'emploi, **on a droit ou pas à une place en formation**, la prise en charge ne dépend pas du même financeur et les droits et la rémunération sont différents. Les conseillers de l'ANPE, qui dans la plupart des cas gèrent directement ces dispositifs et envoient les demandeurs d'emploi en formation, doivent donc vérifier le statut exact du demandeur d'emploi afin de savoir à quelles formations il peut prétendre et qui sera le financeur.

¹⁷ Ce nombre est faible pour le moment. Deux explications à cela : beaucoup d'entrées en formation se font en septembre ou en octobre et certaines personnes ayant signé en 2002 une entrée en formation (donc comptabilisées en 2002) ne sont entrées qu'en 2003 car l'année 2002 a été une année de rodage.

Priorités des financeurs en matière de formation des demandeurs d'emploi¹⁸

FINANCEUR	PUBLICS VISES	OBJECTIFS	TYPES DE FORMATION
Assédic	Allocataires chômage	Retour rapide à l'emploi	Formations de moins de 6 mois dans des secteurs prioritaires Dispositifs d'adaptation à l'emploi
Conseil régional de Bourgogne	Jeunes peu qualifiés	Démarche qualifiante	Formations en adéquation avec l'économie ou réponses individuelles dans le cadre du chèque formation Formations qualifiantes Acquisition de compétences
Etat	Demandeurs d'emploi longue durée et publics spécifiques (handicapés, illettrés, détenus...)	Démarche qualifiante et remobilisation	Formations qualifiantes (AFPA) Dispositifs d'adaptation à l'emploi (DRTEFP)

b) L'ARE et l'AREF

Un bénéficiaire de l'assurance chômage perçoit l'ARE. Quand il rentre en formation, il reçoit l'AREF, dont le montant et la durée d'indemnisation sont identiques à ceux de l'ARE.

Peuvent toucher l'ARE tous les demandeurs d'emploi inscrits comme tels auprès de l'Assédic, entrant dans le dispositif du PARE et ayant exercé une activité professionnelle salariée pendant au moins 6 mois au cours des 22 mois qui précèdent la fin du contrat de travail. Le montant journalier de l'ARE est composé d'une partie variable représentant 40,4 % du salaire de référence¹⁹ et d'une partie fixe révisée au 1^{er} juillet de chaque année (10,15 € au 1^{er} juillet 2003). Dans tous les cas, **le montant de l'ARE ne peut être inférieur à 57,4 % du salaire journalier de référence pour un montant minimum de 24,76 € par jour** (17,74 € pour les travailleurs à temps partiel ou les saisonniers). La durée pendant laquelle cette allocation est versée varie selon l'âge de l'intéressé et la durée de son affiliation à l'assurance chômage.

¹⁸ Tableau non exhaustif.

¹⁹ Ce salaire est établi à partir des rémunérations versées au titre des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé.

Demandeurs d'emploi inscrits depuis le 1^{er} janvier 2003

Durée d'affiliation	Age	Durée d'indemnisation
6 mois au cours des 22 mois qui précèdent la fin du contrat de travail		7 mois
14 mois au cours des 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail		23 mois
27 mois au cours des 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail	de 50 à moins de 57 ans	36 mois
	57 ans et plus	42 mois ²⁰

Demandeurs d'emploi en cours d'indemnisation au 31 décembre 2002

Durée d'affiliation	Age	Durée d'indemnisation
4 mois au cours des 18 derniers mois		4 mois
6 mois au cours des 12 derniers mois		7 mois
8 mois au cours des 12 derniers mois	Moins de 50 ans	15 mois
	50 ans et plus	21 mois
14 mois au cours des 24 derniers mois	Moins de 50 ans	30 mois
	50 ans et plus	45 mois
27 mois au cours des 36 derniers mois	De 50 à moins de 55 ans	45 mois
	55 ans et plus	60 mois ²¹

Si au 31 décembre 2003 ces demandeurs d'emploi sont toujours en cours d'indemnisation, leurs droits seront convertis selon les nouvelles durées déjà applicables aux demandeurs d'emploi inscrits depuis le 1^{er} janvier 2003.

L'AREF est versée dans la limite des droits ouverts. Dans le cas où la durée de la formation d'un demandeur d'emploi excède cette limite, il peut effectuer une demande d'AFF (Allocation de Fin de Formation), financée par l'Etat, du même montant que l'AREF. Il bénéficie de droit d'une AFF de 4 mois maximum et n'a pas besoin d'AFF dérogatoire si sa durée d'indemnisation était de 7 mois. Dans les autres cas, le demandeur d'emploi a besoin d'un accord du Directeur délégué de l'ANPE pour bénéficier d'une AFF dérogatoire. Le Conseil régional et la Direction du travail ne prennent pas le relais dans ce cas.

²⁰ A condition de justifier de 100 trimestres validés par l'assurance vieillesse.

²¹ Idem.

c) Les stagiaires "Livre IX"

Les demandeurs d'emploi non indemnisés par le dispositif de l'assurance chômage peuvent suivre une formation financée par le Conseil régional ou l'Etat. Leur rémunération sera alors assurée par l'un ou l'autre des financeurs, aux conditions prévues dans le **Livre IX du Code du travail**. Plusieurs cas sont prévus.

Rémunérations au titre du Livre IX

Public concerné	Montant de la rémunération
<ul style="list-style-type: none"> Salarié privé d'emploi ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois 	652,02 € / mois (620,53 € en 2002)
<ul style="list-style-type: none"> Salarié privé d'emploi non bénéficiaire de l'ARE depuis la rupture du contrat de travail, ayant 3 années d'activité professionnelle et inscrit à un stage d'une durée supérieure à 1 an et inférieure ou égale à 3 ans 	Montant identique à celui de l'ARE
<ul style="list-style-type: none"> Travailleur handicapé privé d'emploi ayant exercé une activité salariée pendant 6 mois au cours d'une période de 12 mois ou pendant 12 mois au cours d'une période de 24 mois 	100 % du salaire antérieur, avec un plancher à 644,17 € / mois et un plafond à 1 932,52 € / mois
<ul style="list-style-type: none"> Travailleur handicapé privé d'emploi ne remplissant pas les conditions d'activités vues précédemment ou jeune handicapé à la recherche d'un 1^{er} emploi 	650,02 € / mois (579,76 € en 2002)
<ul style="list-style-type: none"> Travailleur non salarié ayant effectué 12 mois d'activité professionnelle dont 6 mois consécutifs dans les 3 ans précédant l'entrée en stage 	708,59 € (644,17 € en 2002)
<ul style="list-style-type: none"> Demandeur d'emploi n'entrant pas dans l'une des catégories précédentes 	<ul style="list-style-type: none"> 130,34 € / mois pour les moins de 18 ans 310,39 € / mois de 18 à 20 ans 339,35 € / mois de 21 à 25 ans 401,09 € / mois pour les plus de 25 ans (305,20 € en 2002 pour toutes les catégories)

L'Etat, comme le Conseil régional, délègue au CNASEA le soin de verser l'argent aux stagiaires rémunérés au titre du Livre IX du Code du Travail. La rémunération des demandeurs d'emploi prend quelquefois un certain retard après leur entrée effective en stage, ce qui ne va pas sans poser parfois quelques problèmes financiers aux personnes concernées. Les causes sont à rechercher.

Toutes les formations ne sont pas financées intégralement et certains demandeurs d'emploi doivent parfois financer eux-mêmes le coût de leur formation. Une aide peut alors être demandée au Conseil général (en particulier pour les bénéficiaires du RMI), à certains OPCA, à l'AGEFIPH pour les handicapés ou à certains organismes sociaux tels que la CAF ou certaines caisses de retraite. Mais chacun d'eux a ses propres critères et il n'existe aucune garantie qu'ils financent tout ou partie des coûts de la formation.

d) *La prise en charge sociale des demandeurs d'emploi*

La question des différents statuts de demandeurs d'emploi renvoie à celle du statut social du demandeur d'emploi dans la société, statut souvent dépendant du travail occupé. Selon Dominique SCHNAPPER²², le statut social donne à une personne le sentiment de sa propre dignité et amène les autres à respecter cette dignité, bien souvent liée au rapport à l'emploi. Cet emploi est synonyme d'autonomie et source de revenu. Tout ceci est remis en cause par l'absence d'emploi. C'est le constat que fait Bernard VIVIER²³ :

"La personne privée d'emploi depuis une période assez longue peut en ressentir une forte dévalorisation, pouvant aller jusqu'à un sentiment d'inutilité et d'humiliation ; en effet, tant pour la société que pour l'individu, au regard du socle des valeurs de la société, avoir un travail est une nécessité. La situation de demandeur d'emploi d'une personne semble très rapidement préjuger, pour son entourage et bientôt pour elle-même, de son incapacité à travailler, de son inadaptation au monde du travail, de son inutilité sociale. Elle peut ainsi être atteinte dans son identité et sa dignité".

Ces remarques signalent la difficulté à remobiliser parfois des demandeurs d'emplois, pas toujours chômeurs de longue durée, pour qui la formation est vue comme un retour sur des bancs d'école dont ils ne gardent pas toujours de bons souvenirs ou pire comme un stage "parking". La question du statut au sein d'une formation est importante et l'on se rend compte qu'un accompagnement individuel est bien souvent indispensable. De plus, dans une même formation, il existe des écarts de rémunération et de statuts non négligeables entre les uns et les autres. Cependant, il est nécessaire de maintenir des actions collectives afin d'entretenir un lien social entre les personnes. A l'exception des formations en SIFE, des salariés sont pratiquement intégrés dans toutes les formations, y compris celles du Conseil régional. Ceci permet au demandeur d'emploi de **maintenir une relation avec le monde du travail et d'éviter l'enfermement social.**

Il se pose également la question de la situation personnelle. Des personnes ont parfois besoin d'un accompagnement afin de résoudre des problèmes d'ordre "péri professionnel", ce qui nécessite un travail important entre les conseillers de l'ANPE ou les animateurs des Missions locales ou des MIFE, les formateurs des organismes de formation et les travailleurs sociaux, les services de santé, les assistantes sociales..., ce qui est rarement pris en compte dans les calculs budgétaires.

²² SCHNAPPER D., *Contre la fin du travail*, Paris : Textuel, 1997.

²³ *La place du travail*, avis rapporté par Bernard VIVIER, Conseil économique et social, 8 et 9 juillet 2003. Cf. également DEMAZIERE D., "Chômage et dynamiques identitaires", in PAUGAM S. (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs*, Paris : Editions de La Découverte, 1997, p. 335 à 343.

Enfin, les rémunérations des stagiaires ne prennent pas en compte les contraintes familiales et sociales : une femme doit parfois faire garder ses enfants pour aller en formation.

5. Les problématiques du financement

a) *De la logique de public à celle de parcours ?*

Chaque financeur a ses publics et ses actions prioritaires : l'Assédic inscrit ses actions dans le but de favoriser le retour rapide à l'emploi, l'Etat a des objectifs statistiques avec des priorités comme les demandeurs d'emploi de longue durée ou les Rmistés et la Région se situe plutôt dans une démarche qualifiante, en particulier en direction des jeunes peu qualifiés. Le financeur pose ses règles, le prescripteur cherche le public et jongle avec les statuts afin de remplir les formations mises en place, l'organisme forme et le public bénéficie de la formation, alors qu'il ne paye pas et qu'il n'a pas toujours envie de venir.

Des **formations** sont **organisées** par l'un ou l'autre des financeurs, **sans vraiment de concertation et parfois même en concurrence** ou alors à destination de publics différents mais avec des difficultés de remplissage. C'est pourquoi une convention a été signée entre le Conseil régional, l'Etat et l'Assédic afin de coordonner leurs actions respectives. Mais il n'existe pas de péréquation entre les financements ; certains dispositifs sont entièrement "consommés" alors que d'autres ne le sont pas sans pour autant qu'un financeur en "sous-consommation" accepte de financer un demandeur d'emploi dépendant théoriquement d'un autre financeur. Et les conseillers ANPE continuent de jongler avec les financements et les dispositifs ; ils doivent d'abord s'assurer des droits du demandeur d'emploi avant d'envisager avec lui son projet... La coordination des services de l'Etat se fait au niveau régional alors que les différents instruments programmés le sont à l'échelon départemental. Il existe un besoin de coordination et concertation plus approfondi entre les différents acteurs, en particulier entre l'Etat (DRTEFP, DDTEFP, Rectorat...) et le Conseil régional.

Enfin, il est encore bien difficile pour une personne possédant un projet professionnel nécessitant plusieurs formations de le mener à bien. A la fin de chaque formation il doit recommencer à négocier avec les uns ou les autres afin de pouvoir continuer son parcours. Il n'y a pas de logique de parcours ni de progression, ce qui pose la question de la place des formations longues dans les dispositifs.

b) *Le financement à l'heure stagiaire*

Les organismes de formation sont financés à l'heure stagiaire, ce qui leur pose des problèmes. Car il n'y a jamais 100 % de stagiaires dans une formation. Pour les organismes s'occupant de publics en difficulté notamment, l'absentéisme peut être

important par manque de motivation des demandeurs d'emploi ou pour des raisons d'ordre privé, d'où des pertes financières et l'obligation de dépenser beaucoup d'énergie pour recontacter les absents et les remobiliser. Les organismes de formation rencontrés signalent que si un stagiaire trouve un emploi en cours de formation, ce qui est l'objectif, l'organisme de formation n'est plus payé ce qui est paradoxal puisque leur "intérêt immédiat" serait en fait que les jeunes ne s'insèrent pas. Par ailleurs, les modalités de facturation des heures non effectuées par les stagiaires divergent entre les deux types de SIFE, un géré par l'Etat et l'autre directement géré par l'ANPE.

Au niveau administratif, la tâche n'est pas simple non plus. Les organismes sont soumis au **code des marchés publics** et à l'**appel d'offre**. Ainsi avant, le service de la Formation Professionnelle et Continue était leur seul interlocuteur au Conseil régional ; désormais, il y a aussi le service du code des marchés publics, qui de plus réclame énormément de documents. Les petits organismes peinent à gérer tous ces dossiers, passent beaucoup de temps à travailler dessus et ne prennent plus le temps de réfléchir et de mener des évaluations. De plus, pour le même financeur, il faut répondre à plusieurs appels d'offre différents, avec des règles différentes. Dans le nouveau code des marchés, comment sont pris en compte les questions pédagogiques, les résultats ou les réalités d'organisation ?

c) Quelle décentralisation ?

La nouvelle vague de décentralisation prévue par le gouvernement devrait avoir **d'importantes conséquences en matière de formation professionnelle pour les demandeurs d'emplois**. Certains dispositifs de l'Etat pourraient être transférés aux Conseils régionaux ce qui amènerait une simplification au niveau des financeurs. De même, la gestion de l'AFPA, dont la loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 confie aux Conseils régionaux le soin d'arrêter le schéma régional des formations, pourrait être également transférée ce qui permettrait une meilleure cohésion de la commande publique et peut-être la fin du cloisonnement des publics. Les organismes de formation craignent cependant de **ne plus dépendre que d'un seul financeur**. De même, les services annexes à la formation proposés par l'AFPA tels que la restauration ou l'hébergement, qui sont une composante essentielle de l'association, seront-ils maintenus ?

Mais cette nouvelle étape de décentralisation inquiète, notamment au niveau budgétaire : quels moyens financiers et humains l'Etat transmettra-t-il aux Conseils régionaux ?

II. L'ACCUEIL, L'INFORMATION, L'ORIENTATION ET L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI

La politique de l'AIO (Accueil, Information et Orientation) **intervient en amont de toute action de formation**, aussi bien en formation initiale qu'en formation continue. Les acteurs, des conseillers d'orientation des établissements scolaires du second degré aux agents de l'ANPE en passant par les Missions locales ou les conseillers de l'AFPA, ont des missions, des statuts et des objectifs spécifiques. Nous ne nous intéresserons ici qu'au pan de l'AIO à destination des demandeurs d'emploi.

Nous avons choisi d'y ajouter la notion d'accompagnement, car tout acte d'orientation ne peut être qu'une aide au choix et parce que, en particulier en terme de prise en charge financière des formations et des frais annexes, l'AIO à destination des demandeurs d'emploi nécessite un suivi indispensable et une politique de soutien technique et administratif, et bien souvent moral.

1. Les réseaux

L'AIO à destination des demandeurs d'emploi se caractérise par une **pluralité d'intervenants et de structures**, qui ne jouent pas tous le même rôle et qui n'ont pas la même finalité. Parfois, les interventions des uns et des autres peuvent être complémentaires ; le plus souvent, ils mettent en œuvre des actions à destination de publics différents (jeunes, adultes, chômeurs de longue durée, cadres...). Mais il arrive quelquefois qu'il y ait une redondance entre les acteurs. Surtout, pour le public des demandeurs d'emploi, la délimitation entre les uns et les autres est parfois floue et il est souvent difficile de savoir quelle structure est la plus adaptée à leur attente. Voici donc une rapide présentation des principaux lieux et structures mettant en œuvre des actions d'AIO à destination des demandeurs d'emploi.

a) L'ANPE

La **principale structure** est l'ANPE. **Créée par ordonnance en juillet 1967**, à un moment où la France ne connaît pas de réel problème d'emploi et où la croyance dans le plein-emploi reste forte, elle a pour principal objectif d'organiser l'intervention publique sur le marché du travail afin d'améliorer son fonctionnement et de rationaliser l'enregistrement des chômeurs bénéficiaires de l'aide publique. Il s'agit **d'un établissement public doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière**, placé sous l'autorité du Ministère en charge de l'Emploi, chargé d'informer, d'orienter et de reclasser les demandeurs d'emploi.

L'ANPE joue un rôle d'intermédiaire actif dans la rencontre entre l'offre et la demande, entre les demandeurs d'emploi et les entreprises. Dans les missions dévolues en 1967, l'ANPE participe à "la prise en charge des opérations préalables à la formation professionnelle". L'activation des dépenses de l'assurance chômage, gérée par les Assédic, au travers du PARE, a pour conséquence notamment la mise en place d'un

budget complémentaire destiné à favoriser le retour à l'emploi au travers d'actions de formation. Et c'est à l'ANPE, dans le cadre du PAP, qu'a été confiée la mise en œuvre de ce dispositif.

Au-delà de son rôle de prescripteur de formation, l'ANPE Bourgogne, en tant que service public de l'emploi, accueille et informe par l'intermédiaire de **21 agences locales** (6 en Côte-d'Or, 8 en Saône-et-Loire, 4 dans l'Yonne et 3 dans la Nièvre) tout public sorti du système scolaire (demandeur d'emploi jeune et adulte, salarié...), inscrit ou non à l'ANPE mais en recherche d'un emploi. Elle mène également des actions d'évaluation et d'appui à l'élaboration d'un projet professionnel et encadre des **actions d'accompagnement vers l'emploi et dans l'emploi**. Ainsi, en 2002, près de 48 000 personnes ont suivi une prestation de service ou un accompagnement de la part d'un conseiller ANPE dont près de 7 500 un accompagnement renforcé, et environ de 4 350 personnes ont été envoyées à l'AFPA pour valider un parcours de formation.

b) Les Missions locales

Les Missions locales ont été **créées en 1982** afin d'aider les jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire dans leur insertion professionnelle et sociale, à une période où le chômage des jeunes augmentait dans des proportions inquiétantes. Elles s'adressent en priorité aux jeunes qui ont quitté l'école sans qualification et qui rencontrent d'importantes difficultés, en essayant de construire avec eux un parcours d'insertion menant à l'autonomie professionnelle et sociale, en développant des partenariats locaux en complémentarité avec les autres réseaux. Les Missions locales sont des associations dont le conseil d'administration regroupe des élus, des partenaires économiques et sociaux, des associations et des représentants d'établissements publics ou d'administrations. Elles ont été mises en place sous l'impulsion de communes ou de groupements de communes.

Il existe **14 Missions locales en Bourgogne et 3 PAIO²⁴ (Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation)**, réparties sur l'ensemble du territoire régional. Ainsi, la Mission locale du Charollais, basée à Gueugnon, possède des bureaux à Bourbon-Lancy, Charolles, Chauffailles, Digoin et Paray-le-Monial et assure des permanences à La Clayette, Marcigny,

"Les partenaires réunis dans la mission Locale prennent en compte les dimensions économique, sociale, culturelle et institutionnelle de la situation des jeunes, et en priorité des jeunes en difficulté.

Ensemble, les partenaires organisent les fonctions d'accueil, information, orientation, accompagnement et évaluation. Ainsi, sans être renvoyé d'un guichet à l'autre, chaque jeune construit son propre itinéraire d'insertion et bénéficie d'un accompagnement dans la durée.

Avec les jeunes, les partenaires élaborent des réponses adaptées à leur situation en matière d'accès à l'emploi, de formation, mais aussi de santé, logement, culture, sport, loisirs... Ils valorisent la reconnaissance des droits et devoirs des jeunes et l'exercice effectif de leur citoyenneté, ils suscitent et soutiennent leurs initiatives. Les jeunes élargissent ainsi leur réseau de relations sociales et développent leur autonomie".

Extrait de "La charte des Missions locales", adoptée par le Conseil national des Missions locales le 12 décembre 1990

²⁴ Créées initialement pour aider les jeunes de 16 à 18 ans dans leur orientation professionnelle, les PAIO ont évolué pour accueillir, comme les Missions locales, un public plus large et aider les jeunes à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion sociale et professionnelle. Leur réseau tend à se confondre avec celui des Missions locales.

Palinges et Saint Bonnet de Joux. Les Missions locales sont financées principalement par l'Etat et les collectivités territoriales.

c) *Les MIFE*

Les MIFE (Mission d'Information sur la Formation et l'Emploi) s'adressent à tous les publics non scolarisés, demandeurs d'emploi et salariés en évolution professionnelle. Elles proposent un **accueil spécifique autour de la "guidance" personnelle** et donnent des informations sur les formations et sur l'emploi, dans une démarche fortement territorialisée avec les acteurs institutionnels locaux et des partenaires privés. Il existe **5 MIFE en Bourgogne** : 3 en Saône-et-Loire à Autun, Louhans et Le Creusot ; une à Clamecy dans la Nièvre ; et une à Auxerre dans l'Yonne ; il n'en existe aucune en Côte-d'Or. Chacune a sa spécificité mais une forte volonté de travailler en réseau. Elles sont des émanations fortes des territoires et reçoivent une partie de leur financement dans le cadre du contrat de plan Etat Région.

Les MIFE agissent en amont et en aval sur la formation des demandeurs d'emploi en travaillant avec les entreprises, le SPE (Service Public de l'Emploi), les missions locales, les centres de bilan de compétences... Elles ont un rôle **de mise en relation des professionnels de l'emploi et de la formation**, travaillant sur un programme d'animation annuel en direction de ces professionnels. Les MIFE effectuent des diagnostics au sein des SPE locaux et aident à la définition de plans d'action. Ce sont des structures d'initiative locales, relativement souples, où les gens viennent librement, sans convocation, afin d'avoir des informations complémentaires. Bien souvent, elles sont logées dans des guichets uniques ou des lieux regroupant plusieurs structures.

d) *L'APEC et l'APECITA*

Enfin, signalons la présence de l'APEC (Association pour l'Emploi des Cadres) et de l'APECITA (Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire), deux associations implantées en Bourgogne sur l'agglomération dijonnaise mais qui jouent un rôle important concernant l'accès à l'emploi, l'information sur la formation et l'accompagnement professionnel du public des cadres. L'ANPE délègue d'ailleurs à la première la mise en œuvre de la plupart de ses actions à destination de ce public spécifique.

e) *L'AFPA*

L'AFPA, qui est le principal organisme de formation professionnelle en France et en Europe, met également en œuvre des actions d'orientation pour tout public sorti du système scolaire. Ainsi, **en Bourgogne, l'AFPA possède 5 Services d'Orientation Professionnelle** à Dijon, Auxerre, Nevers, Le Creusot et Chalon-sur-Saône. En 2002, 7 990 personnes ont été accueillies par ces services dont celles envoyées par l'ANPE. 7 775 personnes ont bénéficié d'une aide à l'élaboration d'un parcours de formation.

L'AFPA propose un service personnalisé d'appui à la définition du projet, mène des actions d'évaluation des compétences et des bilans de compétences et propose un accompagnement psycho pédagogique en formation.

f) *Le C2R*

Le C2R occupe une place spécifique dans le réseau de l'AIO car il n'est pas directement ouvert au public. **Au service des acteurs de l'AIO**, il leur fournit des informations sur la formation, l'emploi et les pédagogies, des outils d'aides à la décision (analyses, diagnostics...) et des appuis techniques (documentation, catalogues, indicateurs, études...). Financé dans le cadre du contrat de plan, la finalité du C2R est d'**établir une meilleure efficacité entre la formation, les évolutions de l'emploi et de la démographie et les attentes des publics en Bourgogne.**

2. Les problématiques : un réseau complexe

a) *Une multitude d'intervenants*

La multitude de structures présentes (elles sont beaucoup moins nombreuses cependant en zone rurale), ajoute à la complexité initiale de la formation continue. Chaque structure, hormis l'ANPE, intervient sur un public particulier, avec ses propres méthodes, en complémentarité avec les autres structures. Elles ont souvent été créées avec la volonté de prendre en charge un public spécifique. **Cet "empilage" des structures accroît la complexité** et le demandeur d'emploi se dirige souvent vers la structure la plus proche. Enfin, la distinction des rôles entre ANPE et Assédic n'est pas toujours perçue par le grand public.

b) *Une structuration par public*

La structuration par public (on pourrait presque parler de cloisonnement des publics), conséquence de priorités politiques locales ou nationales en terme de financement, ne résiste pourtant pas sur le terrain : une Mission locale qui a suivi un jeune pendant plusieurs années ne le laisse pas tomber sitôt passés ses 26 ans ; une MIFE, même s'il existe localement également une Mission locale, accompagne quand même le demandeur d'emploi s'il s'avère avoir moins de 26 ans ; et l'APECITA traite également les questions d'emploi et de formation dans le domaine agricole pour des personnes non cadres. La question de l'unification des réseaux se pose. Mais cela paraît difficile à réaliser, en terme de financement comme en terme de culture de fonctionnement. Par contre, **une meilleure coordination et généralisation de la mise en place de guichets uniques**, dans des lieux regroupant plusieurs structures comme c'est le cas à Autun ou à Clamecy, pourrait être une solution, l'objectif final étant de permettre l'insertion professionnelle du public des demandeurs d'emploi.

Principaux lieux d'orientation public sans emploi

* AFPA CROP/SOP	■ CIO / SIO
▼ ANPE	▶ COTOREP
✳ APEC / APECITA	◆ MIFE
✓ CAP EMPLOI	◆ MIFE (antenne)
○ CIBC	◆ Mission locale/PAIO
○ CIBC (antenne)	◆ Mission locale (antenne)
	□ Service emploi Mairie



Bourgogne

Découpage par zone ALE

Source : C2R Bourgogne
Octobre 2003

CIBC : Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences

COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) : leur mission est de reconnaître la qualité de travailleur handicapé et de classer les personnes concernées dans les catégories A, B, C en fonction de leur handicap et de leur aptitude au travail ; de se prononcer sur l'orientation du travailleur handicapé et les mesures propres à assurer son reclassement (formation, travail en milieu ordinaire, abattement sur salaire ...) ; de désigner les établissements ou les services concourant à la rééducation, au reclassement et à l'accueil des adultes handicapés.

CAP EMPLOI : organisme répondant de façon transversale à toutes les questions liées au recrutement, au reclassement et à l'accompagnement des personnes handicapées.

c) Le rôle fondamental de l'accompagnement

Enfin, des débats ont lieu sur la notion d'accompagnement, qui sous-tend le fonctionnement de toutes les structures d'AIO. Pour la plupart des acteurs, leur rôle n'est pas d'orienter professionnellement ou dans une formation un demandeur d'emploi mais bien de **l'aider à s'orienter** en lui apportant le maximum d'informations relatives à son avenir. De plus, des structures comme les MIFE ou les Missions locales assurent un suivi personnalisé des personnes faisant appel à leurs services, y compris parfois en terme d'aide aux démarches personnelles en cas de difficultés sociales, financières ou psychologiques. L'ANPE en fait de même pour les personnes en grande difficulté et dans le cas où un demandeur d'emploi souhaiterait suivre une formation, elle définit avec lui son projet et détermine ses besoins réels de formation.

3. Les prescripteurs de la formation

a) Le financeur n'est généralement pas le prescripteur

Les structures de l'AIO accueillent des demandeurs d'emplois, les informent sur les types de formations existantes et les aident dans leurs démarches. Mais elles ne financent pas les actions de formations, qui sont le fait du Conseil régional, de l'État via les Directions du Travail ou l'AFPA ou des Assédict. Ces financeurs passent des appels d'offre à destination d'organismes de formation qui mettent en œuvre, selon un cahier des charges précis, la formation demandée. Entre les deux, se **situe le prescripteur, à qui le financeur a délégué le soin de mettre en œuvre la sélection des personnes pouvant bénéficier du financement et entrer dans la formation.**

Ainsi, l'ANPE est le principal prescripteur. Elle joue donc à la fois un rôle d'accueil et d'orientation et un rôle de prescription. Elle met en œuvre dans le cadre du PARE des entretiens personnalisés avec les demandeurs d'emplois et, selon leur situation, peut choisir de leur faire effectuer un bilan de compétences ou de les orienter dans une formation financée par le Conseil régional, les Assédict, l'État au travers des SIFE collectifs ou l'AFPA. Cette dernière peut d'ailleurs accepter des demandeurs d'emplois en formation, sans que ceux-ci soient forcément passés par l'ANPE. De même, les Missions locales se sont vues confier des missions de ce type pour les jeunes en difficulté, par le Conseil régional notamment. L'APEC peut également être prescripteur pour les cadres dans le cadre du chèque formation. Mais dans les deux cas, l'agence ANPE locale concernée doit le valider en dernier recours.

Les SIFE individuels sont gérés par l'ANPE qui contracte directement avec l'organisme de formation concerné au nom de l'État. D'autres SIFE sont financés par les DDTEFP qui les mettent en place et contractent avec les organismes de formation ; les bénéficiaires sont orientés vers ces stages par l'ANPE.

Les SAE sont gérés par l'ANPE qui contracte au nom de l'État avec une entreprise qui s'engage à organiser la formation, chaque agence disposant d'un nombre limité de contrats. Enfin, les agences ANPE gèrent le dispositif du chèque formation pour le Conseil régional : chaque agence dispose d'un budget de chèques, réparti entre toutes les agences par la direction régionale de l'ANPE.

b) Comment entrer en formation ?

Un parcours d'entrée en formation peut être long et compliqué. Par exemple, un jeune ayant déjà travaillé mais licencié peut pousser la porte de la Mission locale de sa ville qui après étude de son cas l'informe qu'il peut prétendre à une formation financée par les Assédic ou par le Conseil régional. Pour ce faire, il doit prendre un rendez-vous avec un conseiller de l'ANPE et se déplacer s'il n'existe pas d'agence dans sa commune. Le conseiller pourra alors envoyer le jeune effectuer un bilan de compétences dans une structure spécialisée ou une évaluation en milieu de travail puis en fonction des résultats, voir avec lui s'il est nécessaire ou pas de l'envoyer suivre une formation dans tel ou tel organisme ; il doit aussi vérifier ses droits à rémunération.

Il peut s'agir d'une formation pré-qualifiante dans un organisme suivie d'une formation qualifiante dans un autre, chaque organisme vérifiant en général les besoins et les motivations des personnes à former. Dans le cas de l'AFPA qui possède ses propres conseillers psychologues, il pourra même être amené à effectuer une évaluation de compétences afin de vérifier leur adéquation au contenu de la formation. Enfin, la majorité des formations ne sont pas à entrée permanente, c'est à dire qu'un demandeur d'emploi ne peut y entrer qu'à date fixe. Un délai d'attente plus ou moins long peut donc être nécessaire avant d'intégrer une formation : un demandeur d'emploi licencié en février peut s'être vu diagnostiquer une formation par son conseiller ANPE. Il se peut que la formation concernée ne débute qu'en septembre ou octobre ; il doit donc attendre, avec le risque de ne plus avoir de rémunération avant la fin de sa formation.

III. L'OFFRE DE FORMATION EN BOURGOGNE

1. Les organismes de formation

a) Typologie

En Bourgogne, près de 1 000 organismes de formation (formation des salariés compris) ont souscrit auprès de la cellule de contrôle de la DRTEFP une déclaration préalable d'existence avant le 1^{er} janvier 2000 et ont exercé une activité de formation au titre de l'exercice 2001²⁵, représentant près de 130 M€ de chiffre d'affaires. Près de 70 d'entre eux ont répondu à l'appel d'offres du Conseil régional pour le Programme régional de formation 2003-2004. Ces organismes sont de **statut juridique et de taille très variables**, allant du travailleur individuel à l'AFPA Bourgogne (130 formateurs en 2002), en passant par les structures publiques d'enseignement comme le SUFCOB (Service Universitaire de Formation COntinue de Bourgogne), les GRETA (Groupements d'ETAbissements), les CFPPA (Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole) ou les CFA (Centres de Formation des Apprentis), des associations comme l'IRFA ou le CESAM, des CCI ou des sociétés privées comme une auto-école. Ces organismes sont aussi bien souvent spécialisés dans un domaine, - les formations agricoles pour les CFPPA -, ou dans un type de public : l'IRFA par exemple (2,7M€ de chiffre d'affaires en 2002, une quarantaine de formateurs) forme des publics très éloignés de l'emploi, des salariés peu qualifiés, des personnes en insertion... L'AFPA est plutôt spécialisé dans les formations qualifiantes. Toutes ces structures ont en commun d'employer un **nombre important de vacataires** (la précarité est une composante importante du métier), et de travailler avec les autres organismes de formation, avec les entreprises (chaque action est ponctuée d'un stage en entreprise), avec les entreprises d'insertion, les structures sociales...

b) L'AFPA, un organisme de formation à part

L'AFPA représente un organisme de formation à part, de par sa structure (l'association est gérée par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux), son offre de formation (dans pratiquement tous les domaines professionnels et sur la plupart des 4 départements bourguignons), et son offre de services (orientation, hébergement, restauration...). Elle met en œuvre la commande publique de formation et répond à des appels d'offres du Conseil régional ou de l'Assédic. L'AFPA forme des demandeurs d'emplois mais aussi des salariés et propose un service d'ingénierie de formation pour les entreprises

²⁵ Répertoire des organismes de formation continue en Bourgogne, Dijon : C2R, juin 2003.

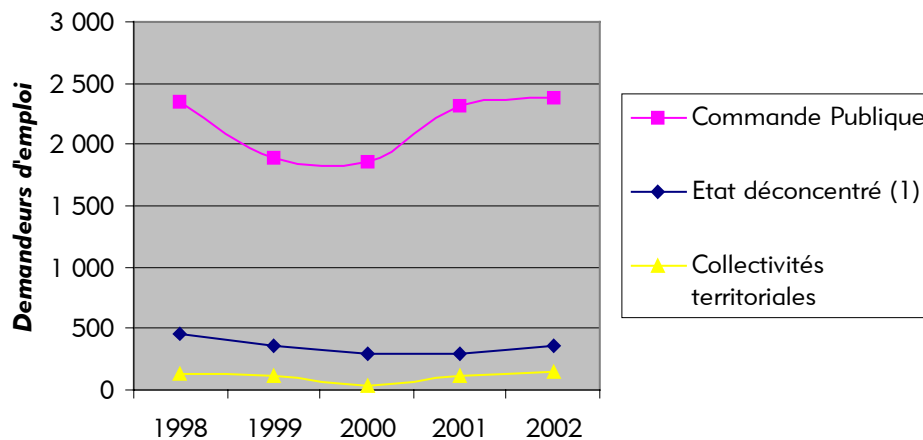
En 2002, 4 131 demandeurs d'emploi (71 % des formés) ont bénéficié d'une formation AFPA dont 3 576 sur la commande publique, 401 par l'Etat déconcentré et 154 par les collectivités territoriales. 80 % de ces stagiaires étaient bourguignons dont 88 % se sont formés dans un centre AFPA de leur département et 54 % dans un centre situé dans leur zone d'emploi. L'AFPA délivre 330 titres professionnels.

***Demandeurs d'emplois entrés sur le dispositif présentiel de l'AFPA,
répartis par financeurs***

		Côte d'Or	Nièvre	Saône et Loire	Yonne	Total
Commande Publique	1998	881	419	682	360	2 342
	1999	786	386	407	312	1 891
	2000	776	355	494	234	1 859
	2001	1 040	362	632	279	2 313
	2002	999	336	696	352	2 383
Etat déconcentré (y compris commande publique relayée par l'AGEFIPH)	1998	164	14	145	137	460
	1999	131	34	143	44	352
	2000	76	89	113	9	287
	2001	71	104	84	29	288
	2002	141	62	103	52	358
Collectivités territoriales	1998	41	14	53	21	129
	1999	45	9	43	11	108
	2000	23		8		31
	2001	18	32	62	8	120
	2002	55	66	26		147
Total	1998	1 086	447	880	518	2 931
	1999	962	429	593	367	2 351
	2000	875	444	615	243	2 177
	2001	1 129	498	778	316	2 721
	2002	1 195	464	825	404	2 888

Source : AFPA Bourgogne

Provenance des stagiaires par financeur



Source : AFPA Bourgogne

c) Le réseau des GRETA

Les GRETA sont également des organismes de formation à part puisque s'appuyant sur le réseau des établissements d'enseignement secondaire, en terme de formateurs comme de structures d'accueil. Ils assurent la mission de formation continue de l'Education nationale.

En Bourgogne, le réseau des GRETA compte 14 groupements d'établissements disposant d'une centaine de sites de formation, ce qui leur assure une certaine proximité géographique en terme de formation et leur permet de répondre aux besoins locaux de formation. Ce réseau représentait, en 2000, 200 formateurs permanents et 13 M€ de chiffre d'affaires. A signaler que dans la Nièvre, il n'existe qu'un seul GRETA, le GRETA Loire-Morvan, regroupant 41 établissements adhérents pour un peu moins d'1,5 M€ de chiffre d'affaires, 20 formateurs permanents et 90 vacataires issus de l'Education nationale.

Les GRETA de Bourgogne en 2001 / 2002

	Stagiaires	Heures stagiaires (en millions d'heures)	Chiffre d'affaires (en millions d'euros)
2001	13 771	1,912	11,9
2002	13 001	1,653	11,27

Source : Rectorat, DAFCO

Ces chiffres représentent l'ensemble de l'activité des GRETA et pas seulement la formation des demandeurs d'emploi.

2. La question logistique et financière

La mise en place du PARE induit un nouveau financeur, avec de nouvelles exigences et des objectifs différents. Selon les dispositifs et les financeurs, les organismes contractent soit avec la Direction du Travail, soit avec le Conseil régional, soit avec l'ANPE. Ceux rencontrés ont tous fait part de leur souhait de voir simplifier les procédures d'appel d'offres. La décentralisation semble inquiéter nombre d'organismes qui craignent un monopole du Conseil régional sur les financements.

Le financement à l'heure stagiaire est contesté par la plupart des organismes de formation. Quand un organisme finance une action, avec un ou plusieurs formateurs, des locaux, des frais pédagogiques..., que la formation n'est pas remplie et que des stagiaires la quittent avant la fin, cela devient problématique car les frais fixes restant les mêmes, la situation financière peut se révéler négative.

Au niveau financier, les structures publiques semblent posséder un avantage au moment des appels d'offres par rapport aux autres organismes : l'AFPA possède une certaine solidité financière et des locaux importants. La plupart des GRETA peuvent s'appuyer sur les équipements et les locaux des établissements scolaires alors qu'une association comme l'IRFA doit louer systématiquement des locaux lorsqu'elle compte organiser une formation là où elle n'est pas implantée. **Les coûts induits de la formation ne sont à l'arrivée pas les mêmes** et comme le financement se fait à l'heure stagiaire, une défection est beaucoup plus pénalisante en terme de coût pour ce type d'organismes²⁶. C'est pourquoi la plupart des organismes de formation sont domiciliés dans des villes ou bassins d'emplois importants, là où il est plus facile de remplir une action. C'est le CNASEA qui verse l'argent des frais pédagogiques aux organismes en ce qui concerne le Conseil régional et les SIFE collectifs organisés par l'Etat.

3. La question territoriale

a) La répartition des formations

L'offre de formation régionale, - AFPA, Conseil régional, Assédic et Etat -, vise autant que possible une répartition territoriale la plus équilibrée possible. Ainsi, un des objectifs du programme régional des formations du Conseil régional est de donner **"la priorité à l'équilibre entre les départements et les zones ALE** (Agences Locales de l'ANPE) de

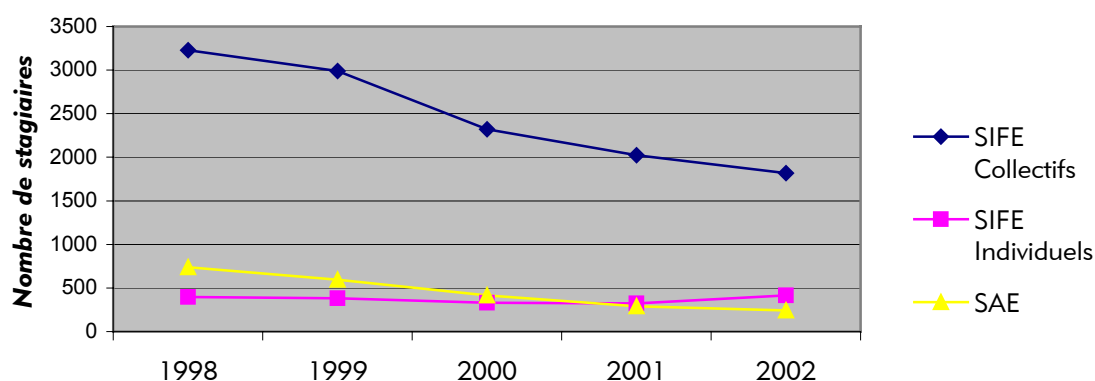
²⁶ De plus, jusqu'à cette année, le Conseil régional fixait des barèmes prédéfinis sur la base desquels les organismes de formation établissaient leurs propositions. Avec le nouveau Code des Marchés publics, en vigueur depuis 2003, ce sont les organismes eux-mêmes qui sont amenés à définir et à justifier leurs tarifs.

Bourgogne afin d'adapter au mieux le dispositif de formation régional aux réalités locales²⁷.

Lorsque l'on regarde la répartition par département des formations financées par le Conseil régional au titre du PRF 2003-2004, on s'aperçoit qu'en Saône-et-Loire les formations représentent un pourcentage sensiblement proportionnel au poids démographique du département dans la région (35 % des formations pour 34 % des habitants) ; la Côte d'Or et la Nièvre sont plutôt mieux servie (respectivement 36 % des formations pour 31 % des habitants et 16 % des formations pour 14 % des habitants) alors que l'Yonne "reçoit" moins de formations que son poids démographique dans la région (13 % des formations pour 21 % des habitants).

Quand on s'intéresse à la répartition des formations du programme du Conseil régional selon les zones d'emploi, on s'aperçoit que le bassin Dijon représente plus de 60 % des formations mises en place en Côte-d'Or, Nevers 55 % de celle de la Nièvre et Auxerre 46 % de celle de l'Yonne. Seule la Saône-et-Loire voit une répartition sensiblement équilibrée des formations sur son territoire.

Evolution du nombre de stagiaires par dispositif de l'Etat



Source : DRTEFP Bourgogne

Quant à la commande de l'Etat, les tableaux suivants montrent des évolutions contrastées avec une **diminution forte des SIFE collectifs entre 2001 et 2002**, qui correspond à une baisse continue au niveau national depuis au moins 1998 du nombre de stagiaires, dans une période où la reprise de l'emploi était certaine. La répartition varie fortement entre 2001 et 2002 entre les départements où l'on voit que le nombre de stagiaires dans l'Yonne est supérieur en proportion au poids démographique du département en 2001 puis dans des proportions équivalentes inférieur en 2002 (respectivement 24,5 et 16 % pour 21 % de la population) et que le nombre de stagiaires augmente fortement en Côte-d'Or alors que le nombre baisse sur l'ensemble de la région (de 26 à 37 % des stagiaires).

²⁷ Répertoire des actions de formation professionnelle Continue, Programme régional 2003-2004, Conseil régional de Bourgogne, août 2003.

**Utilisation des dispositifs de formation / Insertion à l'emploi
(en nombre de stagiaires)**

	Année	Bourgogne	Côte-d'Or	Saône-et-Loire	Yonne	Nièvre
SIFE Collectif	2001	2 025	539	638	492	356
	2002	1 831	675	621	294	241
SIFE Individuel	2001	324	116	98	31	79
	2002	415	172	128	29	86
SAE	2001	289	85	128	33	43
	2002	242	76	110	24	32
Total	2001	2 638	740	864	556	478
	2002	2 488	923	859	347	359

Source : DRTEFP Bourgogne

A l'exception de la Côte-d'Or, tous les départements voient leur nombre de stagiaires à la baisse entre 2001 et 2002, en particulier dans l'Yonne, alors même que la situation de l'emploi se dégrade.

**Objectifs 2002
(en nombre de stagiaires)**

		SIFE Collectif	SIFE individuel	SAE	TOTAL
Bourgogne	Programmé	1 670	500	333	2 503
	Réalisé	1 831	415	242	2 488
	Taux de réalisation	109,6 %	83 %	72,7 %	99,4 %
Côte-d'Or	Programmé	509	214	107	830
	Réalisé	675	172	76	923
	Taux de réalisation	132,6 %	80,4 %	71 %	111,2 %
Saône-et-Loire	Programmé	667	140	156	963
	Réalisé	621	128	110	859
	Taux de réalisation	93,1 %	91,4 %	70,5 %	89,2 %
Nièvre	Programmé	254	116	44	414
	Réalisé	241	86	32	359
	Taux de réalisation	94,9 %	74,1 %	72,7 %	86,7 %
Yonne	Programmé	240	30	26	296
	Réalisé	294	29	24	347
	Taux de réalisation	122,5 %	96,7 %	92,3 %	117,2 %

Source : DRTEFP Bourgogne

Ce tableau montre une consommation supérieure aux prévisions des dispositifs en Côte-d'Or et dans l'Yonne. C'est le cas inverse en Saône-et-Loire et dans la Nièvre. Si l'on se contente de la moyenne bourguignonne, le taux de réalisation est au plus près de ce qui était programmé. Il est remarquable de constater que dans l'Yonne, où il y eut 556 stagiaires en 2001, seulement 296 étaient programmés en 2002 soit une baisse de plus de 47 % du nombre de stagiaires par rapport à l'année précédente ; et le tableau montre que ce chiffre a été dépassé. Cette grande disparité selon les départements semble indiquer **une prise en charge différente des dispositifs par les services de l'Etat.**

Quand on s'intéresse à l'offre de l'AFPA, la Côte-d'Or proposait en 2001 612 postes de travail²⁸ pour 48 ETP (Equivalents Temps Plein) formateurs et 10 psychologues, la Saône-et-Loire 375 postes de travail pour 26,5 ETP formateurs et 7 psychologues, la Nièvre 257 postes de travail pour 20 ETP formateurs et 3 psychologues et l'Yonne 210 postes de travail pour 15 ETP formateurs et 3 psychologues. La Côte-d'Or se caractérise par un poids important du tertiaire et des services et possède un pôle horticole non négligeable ; la Saône-et-Loire est plutôt orientée vers l'industrie ; la Nièvre est orientée vers l'industrie et le travail du bois ; enfin, l'Yonne développe un pôle automobile important.

b) Le cas des zones rurales

La concentration des formations dans les grandes agglomérations bourguignonnes trouve son explication dans la structuration des organismes de formations. **Le coût d'une formation en zone rurale ou faiblement urbanisée est plus élevé qu'en agglomération**, du fait que le "potentiel stagiaire" y est moins important. Les organismes préfèrent donc faire des propositions dans ces zones plutôt que dans le Morvan par exemple. C'est là que le réseau des GRETA et les CFPPA, souvent implantés en zone rurale, jouent un rôle important de par leur structuration de proximité : le CFPPA du Morvan organise 5 des 7 formations financées par le Conseil régional sur la zone d'emploi de Decize et le GRETA de Montbard 5 des 8 formations financées sur la zone d'emploi de Montbard. Ils sont ainsi quasiment en situation de monopole sur certains programmes, du fait de **la défection des autres opérateurs**, ce qui ne laisse que peu de choix aux financeurs.

c) Quelle politique de territoire ?

Ce constat amène à se poser la question des politiques territoriales des financeurs : comment est décidée la mise en place de telle ou telle formation à tel ou tel endroit ? Des diagnostics préalables sont établis, généralement au niveau d'un bassin d'emploi. Mais aucun des financeurs et des prescripteurs n'a réellement de diagnostic partagé, chacun possède ses outils et ses analyses (enquête BMO (Besoins de Main d'œuvre) de l'Assédic, enquêtes de l'ANPE...). Le Conseil régional annonce que des dispositifs d'orientation professionnelle seront déclinés "en dispositifs locaux sur chaque bassin d'emploi de Bourgogne", mais il n'en existe pas à Montbard, Joigny et Sens. Toutefois, depuis 2002, le Conseil régional élabore des actions de formations précises sur certaines zones :

"la répartition des actions de formation du PRF entre les différents départements et les zones ALE de Bourgogne reflète ainsi en grande partie la situation socio-économique des zones concernées. Mais il tient aussi compte de la nature des offres de formation reçues en réponse à l'appel à projets du Conseil régional"²⁹.

²⁸ Ceci représente le nombre de stagiaires pouvant être accueillis simultanément dans les locaux de l'AFPA.

²⁹ *Programme régional de formation professionnelle continue 2003-2004*, document voté par les conseillers régionaux le 27 juin 2003.

De plus, le Conseil régional établit un programme principal augmenté en cours d'année de programmes complémentaires "composés d'actions de formation que le Conseil régional aura commandées pour assurer une meilleure couverture du territoire"³⁰. Les difficultés de mobilité géographique sont un obstacle important à la formation pour la plupart des demandeurs d'emploi.

d) Mobilité et formation à distance

Afin de résoudre cette question de mobilité, **la Formation Ouverte A Distance (FOAD) a été avancée comme une solution novatrice** il y a quelques années. En terme pratique également, cela pourrait être une solution contre le manque d'empressement des organismes de formation à monter certaines actions en zone rurale et de tels dispositifs permettraient une individualisation des contenus et une personnalisation des réponses à apporter au demandeur d'emploi.

Mais il semble bien que cette solution stagne. Beaucoup d'acteurs de la formation estiment qu'il est nécessaire de maintenir un rapport, même minimum, avec un formateur et si beaucoup avancent les possibilités offertes par le multimédia et internet, il se pose **la question de l'équipement des demandeurs d'emplois en micro informatique, de leur accès à des lieux dédiés à cet effet ou de leur maîtrise des outils**. Il se pose également **la question des coûts** qui est loin d'être négligeable. Enfin, l'isolement dans lequel s'enfermeraient déjà naturellement les demandeurs d'emploi serait renforcé de cette manière. Sans compter sur le fait qu'un minimum de mobilité sera nécessaire pour retrouver un emploi...

4. L'adéquation entre emploi et formation

Les avis divergent quant à la place de la formation par rapport à l'emploi. La finalité de l'emploi immédiat est-elle le seul outil pertinent pour décider du financement d'une formation ? Qui sait à moyen terme quels seront les besoins de main d'œuvre ? Le niveau du bassin d'emploi est-il le plus pertinent pour déterminer ces besoins ? Quel choix laisse-t-on au demandeur d'emploi ?

a) La détermination des contenus et des niveaux de formation

Chaque financeur a ses objectifs propres en terme de formation mais ils ont tous en commun la volonté de diminuer le nombre de demandeurs d'emploi et de satisfaire les besoins de main d'œuvre du tissu économique.

L'AFPA propose deux types de formation : les formations dites d'intérêt national et celles dites d'intérêt régional. Les formations d'intérêt national sont celles de techniciens

³⁰ Ibidem.

supérieures, celles au coût élevé, celles correspondant à des emplois de faible volume et implantées sur un petit nombre de sites et celles où le recrutement des stagiaires se fait à plus de 30 % hors de la Bourgogne. Toutes les autres formations sont d'intérêt régional. Ce qui signifie que l'offre de formation de l'AFPA comprend des formations en adéquation avec les besoins locaux ou régionaux et des formations plus particulières ne tenant pas compte de ces besoins.

Le Conseil régional associe des priorités de répartition territoriale et le contenu des formations. Près de la moitié des formations du programme 2003-2004 est élaborée en partenariat avec les branches professionnelles avec lesquelles il a signé un contrat d'objectif (agriculture, agroalimentaire, automobile, BTP, industrie hôtelière, métallurgie, plasturgie et transports). 70 % des formations sont des dispositifs d'orientation professionnelle, des actions de préparation à l'apprentissage ou des actions pré-qualifiantes et qualifiantes de niveau V, afin de donner la priorité aux demandeurs d'emploi peu qualifiés.

La politique de l'Assédic, fondée sur le retour rapide à l'emploi, se veut évidemment le plus possible en adéquation avec la situation de l'emploi. D'où le listage de formations prioritaires "homologuées" menant aux 16 métiers les plus recherchés en Bourgogne et présentant des difficultés de recrutement³¹ et la mise en place de formations "conventionnées", destinées à répondre aux besoins de qualification non couverts par l'offre de formation existante. **L'Assédic se veut plus en adéquation et plus réactif que les autres financeurs face à un besoin de main d'œuvre identifié.**

Le besoin existe de **partager les diagnostics des uns et des autres pour une meilleure coordination de l'offre de formation**. C'est pourquoi une convention a été signée entre le Conseil régional, l'Etat et l'Assédic afin de mettre en place des diagnostics partagés, d'harmoniser les outils et de discuter sur une base commune : le bassin d'emploi du Creusot a ainsi été retenu pour servir de test à l'analyse territoriale. Les réunions des services publics locaux de l'emploi (SPLE)³² pourraient être le lieu de partage et de dialogue permanent entre les différents financeurs et prescripteurs. La situation progresse, mais la Cour des Comptes note dans son rapport 2002 qu'en ce qui concerne l'Etat, si "les premiers diagnostics sont souvent restés centrés sur l'analyse de la situation du chômage et se révèlent faibles s'agissant des potentialités d'emploi [...] l'identification des besoins des entreprises et des demandeurs d'emploi l'emporterait sur les impératifs de la logique de consommation des mesures"³³.

Le temps de mise en route de ces diagnostics (mener une enquête, déterminer des objectifs, se mettre d'accord et lancer l'action de formation) peut prendre plusieurs mois, auxquels il faut ajouter la durée de la formation. Et rien ne garantit qu'une analyse faite à un moment donné sera encore valable un an après : la réactivité influera sur la capacité à retrouver un emploi. **Afin d'éviter que certaines formations ne paraissent**

³¹ Cf. dans la 1^{ère} partie le chapitre sur la politique de l'Assédic en matière de formation.

³² Les SPE locaux regroupent à la base l'ANPE, l'AFPA, les Missions locales et la Direction du Travail ; ils mettent en place des diagnostics locaux sur lesquels s'appuie notamment l'AFPA pour monter son offre de formation.

³³ Cour des Comptes, *Rapport public 2002*, chapitre II : "Emploi, formation et insertion professionnelle", p. 142.

obsolètes ou dépassées, il faut être vigilant sur la rapidité de leur mise en œuvre et le renouvellement des pratiques pédagogiques.

b) Plusieurs types de public de demandeurs d'emploi

Au-delà des statuts, des classifications et des publics prioritaires, on trouve **des hommes et des femmes aux vécus et aux aspirations différents voire opposés**. Il **n'existe pas de demandeur d'emploi type** mais des vécus de toute sorte, en fonction de son âge, de son expérience professionnelle, de ses diplômes, de ses connaissances, de ses contraintes familiales ou privées et de ses exigences. C'est ce que les conseillers de l'ANPE appellent les "**éléments d'état**". Confrontés aux "**éléments clés**" de la personne (son projet, l'état d'avancement de ce projet, les objectifs visés...), il est cependant possible de déterminer trois types de public en fonction de leur positionnement par rapport à l'emploi :

- il existe une catégorie de demandeurs d'emploi qui nécessite un appui social important à cause de problèmes financiers, sociaux ou psychologiques. Pour cette catégorie, le retour à l'emploi rapide n'est pas forcément la solution idéale et un accompagnement important inscrit dans la durée est nécessaire avant le retour dans un parcours professionnel ;
- la deuxième catégorie est celle des demandeurs d'emploi qui sont en recherche directe d'emploi, autonomes et prêts à intégrer un poste de travail. Cette catégorie sait où elle veut aller et n'a normalement ni l'envie ni le besoin de rentrer en formation ;
- enfin, la dernière catégorie est celle des demandeurs d'emploi travaillant sur un projet, qui ont l'idée de ce qu'ils veulent faire mais à qui il manque des compétences, une meilleure connaissance des métiers ou une qualification. C'est sur elle que les questions d'adéquation doivent jouer. Pour les demandeurs d'emploi ne sachant trop où se diriger ou prêts à changer de métier, cela ne pose pas de problème ; mais pour ceux ayant fait un choix professionnel et souhaitant suivre une formation qui n'est dans les priorités d'aucun des financeurs, même si elle peut leur permettre de trouver un emploi à la sortie, ils n'auront droit à aucun financement voire ne trouveront aucune formation existante à proximité.

Pour ces trois catégories de demandeurs d'emploi, **la formation n'est pas une fin en soi** ; il s'agit d'un **outil au service d'un projet**, une étape dans un parcours professionnel. Un demandeur d'emploi peut retrouver du travail sans avoir effectué une formation, ce qui est majoritairement le cas. Dans le même temps, si la situation de l'emploi est morose ou si un bassin d'emploi se retrouve économiquement sinistré, la formation aura peu de chances de déboucher sur un emploi.

Une formation peut être aussi effectuée dans un **objectif de promotion sociale à long terme**, ce qui paraît peu compatible avec un retour rapide à l'emploi. Au final, la formation doit être moins au service de l'emploi que du demandeur d'emploi, celui-ci devant par contre être bien conscient des enjeux et de la situation de l'emploi avant de

choisir, la formation n'étant qu'une étape à court terme dans un projet à long terme. La formation doit lui permettre de rebondir et de se réinsérer professionnellement.

L'adéquation des formations à l'emploi ne peut être qu'une variable d'ajustement et en aucun cas résoudre tous les problèmes d'une branche professionnelle : image, formation initiale inadaptée... C'est ce que les partenaires sociaux de Saône-et-Loire ont constaté au printemps dernier :

"Globalement, les bassins d'emploi de Saône-et-Loire ne semblent pas souffrir d'une réelle inadéquation entre l'offre de formation et les besoins de qualification et de formation des entreprises. Les organismes locaux de formation semblent être en mesure d'adapter leur offre et les besoins de formation de la main d'œuvre trouvent des réponses localement [...].

Certains secteurs souffrent d'une mauvaise image auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi qui ne souhaitent pas se former à ces métiers. Quant à la main d'œuvre, les difficultés rencontrées semblent plutôt être un problème d'orientation initiale vers des filières porteuses d'emploi. Certaines formations initiales sont en sous-effectifs alors que des débouchés existent sur le bassin d'emploi et d'autres sont aujourd'hui obsolètes ou inadaptées aux besoins des entreprises. De fait, les choix en terme d'orientation initiale se répercutent par la suite sur la demande d'emploi"³⁴.

c) L'évaluation des dispositifs

A l'heure actuelle, **les procédures d'évaluation des dispositifs mises en place paraissent peu efficaces. Le suivi des stagiaires après la formation est le principal critère d'évaluation.** Il se fait par enquête auprès des personnes formées par les organismes de formation ou par le CNASEA selon les cas. Pour les actions collectives, des bilans réunissant organisme(s), prescripteur(s) et financeur(s) sont effectués normalement au milieu et à la fin d'un dispositif mais tout le monde n'est pas toujours présent et vu le nombre de formations existantes, le suivi paraît difficile. La plupart des financeurs assurent un suivi des demandeurs d'emploi en terme d'insertion à 3 et 6 mois ; pour les SIFE collectifs, les organismes de formation assurent eux-mêmes le suivi, à 1 mois, 3 mois et 6 mois. C'est à cet aune qu'on évalue la qualité de la formation. L'AFPA assure un suivi à 6 mois.

Mais les critères de suivi sont ils pertinents ? Est-ce qu'il vaut mieux que 100 % des stagiaires aient retrouvé un emploi au bout de 3 mois mais en CDD, quitte à ce qu'une partie seulement possède encore un contrat de travail au bout d'un an ou est-ce qu'il vaut mieux qu'aucun stagiaire n'ait trouvé un emploi au bout de 3 mois mais que 80 % soient en CDI au bout d'un an ?

³⁴ Préconisations des partenaires sociaux : gestion des conséquences de l'évolution de la pyramide des âges des actifs, adaptation de l'offre de formation et d'orientation et situation de l'artisanat, DDTEFP 71, avril 2003.

Cet indicateur peut donc être sujet à débat, d'autant plus qu'il n'existe aucun suivi après 6 mois : les statistiques de réussite ne prennent donc en compte que le court terme. Enfin, les stagiaires n'ont pas l'obligation de répondre aux enquêtes³⁵.

Au niveau de l'Assédir, le taux d'accès à l'emploi à 3 mois était de près de 60 % pour l'année 2002. Au niveau de l'AFPA, on annonce un taux de retour à l'emploi à 6 mois de près de 80 %. Le Conseil régional assure un suivi à 6 mois, mais ce sont les organismes de formation qui l'assurent. Dans tous les cas, il n'existe **aucune mutualisation des dispositifs d'évaluation**.

³⁵ L'ANPE Bourgogne a mené une enquête pour le compte du Conseil régional sur le devenir des stagiaires ayant utilisé un chèque formation en 2001 6 mois après leur formation. Seulement 50 % des stagiaires ont répondu.

IV. CONCLUSION

Même si la formation n'est pas toujours indispensable pour retrouver du travail, elle peut faciliter le retour à l'emploi. Cependant, la multiplicité des différents financements associée aux objectifs différents des financeurs crée une complexité face à laquelle le projet du demandeur d'emploi a du mal à trouver sa place. Dans ce cadre, les différentes composantes du réseau d'accueil, d'information et d'orientation dépensent une énergie considérable pour faire entrer ce projet dans les cases prévues par les financeurs, avec quelques échecs.

La formation ne peut prétendre résoudre à elle seule la problématique du retour à l'emploi des chômeurs. De nombreux autres enjeux sont en cause. La formation des demandeurs d'emploi est une variable d'ajustement et pas la solution pour résoudre tous les problèmes actuels d'emploi. Chaque demandeur d'emploi est appelé à construire un projet qui lui permette de retrouver un emploi. Pour cela, un accompagnement reste nécessaire.

Une coordination plus approfondie entre les divers acteurs ainsi qu'une simplification des dispositifs et des logiques de public (logiques qui échappent largement aux principaux bénéficiaires, les demandeurs d'emploi), sont indispensables : la logique de parcours, au service des demandeurs d'emploi, doit prédominer sur la logique économique et financière et entraîner une clarification du rôle de chacun des acteurs.

Dans les prochaines années, les départs massifs en retraite vont créer des tensions fortes entre les offres et les demandes d'emploi. Il serait paradoxal de parler de pénurie de main d'œuvre alors que 10 % des actifs seraient au chômage. Un véritable défi se profile pour tous les acteurs de la formation des demandeurs d'emploi en Bourgogne. La formation participera à la réponse à ce défi. Mais elle nécessitera certainement des évolutions et des changements dans les pratiques actuelles : les acteurs de ce processus sauront-ils les mettre en œuvre ?

V. PROPOSITIONS

1. Assurer des formations qui répondent aux besoins des demandeurs d'emploi, des entreprises et de la société

Renforcer les diagnostics sur les offres d'emploi au niveau local et régional. Ces offres doivent **prendre en compte l'emploi réel** et les compétences et non une définition de nom de métier et un niveau de qualification. Les besoins réels de formation seront ainsi détectés

Développer une analyse régionale des emplois en renforçant le rôle du C2R (Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation en Bourgogne). Cette analyse pourrait passer par une coordination des différentes études des besoins de main d'œuvre (Assédic, ANPE, Région, branches professionnelles, entreprises...) afin de donner une vision cohérente de la situation en Bourgogne et dans les différents bassins d'emplois. L'analyse doit porter sur **les potentiels d'emplois existant en Bourgogne**, mais elle doit intégrer les évolutions futures, déborder les zones géographiques et assurer la transversabilité entre branches professionnelles.

Créer une **instance de coordination des acteurs locaux** (Service public de l'emploi, collectivités, partenaires sociaux) dans chaque bassin d'emplois, afin d'examiner les évolutions de l'emploi (en nombre et en contenu) et d'établir des diagnostics partagés.

Développer la **Formation Ouverte A Distance** (FOAD) en milieu rural afin de réduire les problèmes liés au déplacement des stagiaires. Ceci implique la mise en place de **relais territoriaux** capables d'assurer l'accueil des stagiaires à proximité de leur domicile et leur accompagnement afin que l'outil informatique ne soit pas un facteur d'exclusion. Ces réalités doivent être prises en compte dès le diagnostic, lors de l'élaboration du cahier des charges et de l'appel d'offre.

Les métiers de la santé et de l'aide à la personne sont appelés à un fort développement. Dans le même temps, **d'importantes difficultés existent**. Il s'avère nécessaire de **développer des partenariats entre les différentes institutions** afin de mettre en place des financements prenant en charge le coût de la formation et de la rémunération.

2. Développer l'accueil, l'accompagnement et l'orientation des chômeurs vers des emplois de qualité

Créer **les conditions d'une véritable attractivité des emplois** disponibles. L'écart entre l'offre et la demande d'emploi est lié non seulement à l'image qu'ont les demandeurs d'emploi mais aussi à des réalités sociales et professionnelles. Des initiatives existent déjà en ce sens (dans le bâtiment par exemple).

Renforcer l'information sur la réalité des métiers et de leur contenu en continuant les salons tels Forcing, en mettant en place des initiatives décentralisées afin de créer les conditions d'une **rencontre entre les professionnels et les demandeurs d'emploi**.

Assurer les conditions d'information des demandeurs d'emploi sur les accès et les financements à la formation, en créant des fiches et un **livret du stagiaire** qui permettent de se guider dans les diverses possibilités, en développant par exemple un accès à un site internet (tel celui du C2R).

Mettre à disposition des conseillers de toutes les structures d'accueil une information renouvelée sur tous les stages existant organisés par les financeurs (dates, horaires, modalités de recrutement, coûts...), en actualisant et en développant le site internet du C2R.

Développer, simplifier et coordonner les structures d'accueil, d'accompagnement, d'information et d'orientation pour les rendre accessibles à tous sur l'ensemble du territoire. Un **bilan de l'existant** doit être établi.

3. Développer l'accès à la formation

Permettre un **accès rapide aux formations** pour les demandeurs d'emploi qui ont construit un projet validé et dont la formation répond à ce projet, en développant chaque fois que cela est possible les **stages à entrée et sortie permanentes**. La **Validation des acquis de l'expérience** doit être valorisée.

Assurer des parcours complets de formation, avec de réels **liens entre pré qualification et qualification**, pour les demandeurs d'emploi qui doivent faire évoluer leur niveau professionnel.

Avoir une meilleure réponse à la réalisation des projets en accroissant **les budgets des financements individualisés**.

Assurer la continuité du projet du demandeur d'emploi en garantissant la rémunération du stagiaire jusqu'à la fin du processus de formation.

Déterminer les **conditions d'accès des différents ayants droits** dès la mise en place des formations.

4. Inciter les demandeurs d'emploi à participer aux formations en réduisant les obstacles financiers

Harmoniser le niveau des aides financières qui permettent l'accès aux formations (telles les aides au déplacement, à la restauration et à l'hébergement) entre les différents financeurs en tendant vers une prise en charge financière qui permette la gratuité de la formation pour les demandeurs d'emploi.

Assurer le **versement des rémunérations des stagiaires d'une manière régulière** et dès l'ouverture des droits, soit en mettant en place des procédures qui permettent au CNASEA d'effectuer des versements dès la fin du premier mois de stage, soit en assurant un financement relais.

Mettre en place des **financements de type chèques transport et logement** afin de faciliter la participation aux formations éloignées de leur domicile.

Maintenir et améliorer les offres de service de l'AFPA en terme de restauration et d'hébergement dans le cadre des évolutions prévisibles de la décentralisation et étendre ce type de services.

5. Assurer une meilleure coordination des politiques et des financements

Définir un chef de file pour permettre une **meilleure articulation des financements** suite aux conventions mises en places entre les principaux financeurs en Bourgogne. Le **Comité de Coordination Régional de la Formation et de l'Emploi** devrait jouer pleinement son rôle de consultation dans cette initiative.

Mieux **contrôler et évaluer les formations** pour améliorer leur qualité. L'évaluation, reste toujours un exercice éminemment politique. Mais un travail de détermination de **critères cohérents et communs** aux différents financeurs et prescripteurs de la formation est nécessaire. De même le partage et l'analyse des évaluations permettra de faire progresser la qualité. Il sera nécessaire **d'affecter à cette mission des moyens institutionnels et humains**.

Mettre en place des **conventionnements** qui inscrivent le travail de **formation dans la durée**. L'évaluation et l'analyse des réalités doit permettre une **contractualisation pluriannuelle** avec des financements garantis. Le financement basé actuellement sur l'heure stagiaire doit évoluer vers un **financement basé sur la réalisation d'objectifs** quantitatifs (nombre de stagiaires, durée, etc.) et qualitatifs (taux de retour à l'emploi, appréciation des stagiaires, méthodes pédagogiques) permettant une hausse de la qualité des formations.

Faciliter l'accès au reclassement en interne ou en externe de l'entreprise avant le licenciement en incitant à l'activation de mesures déjà existantes et mettre en place les partenariats entre les financeurs pour développer ces démarches.

Améliorer le statut professionnel (emplois stables) des formateurs. Les enjeux de la formation nécessitent des personnels formateurs de plus en plus qualifiés, qui soient porteurs de **méthodes pédagogiques attractives** et de **contenus adaptés**. Les financeurs doivent avoir des exigences sur leur statut dans la rédaction des cahiers des charges. C'est une des conditions pour assurer une prestation de qualité.

Anticiper et prévenir par la formation tout au long de la vie professionnelle dans l'entreprise, donc avant le licenciement, en faisant vivre les formations d'adaptation aux évolutions de l'emploi et le nouveau droit individuel transférable.

AVIS ADOPTÉ À L'UNANIMITE (63 VOIX)

EXPLICATIONS DE VOTE

Intervention de Kheira BOUZIANE
au titre des associations de locataires

« Je félicite Joseph BATTAULT et la commission 5 pour l'excellent rapport qui nous a été présenté. Toutefois, je souhaite apporter une précision. Il a été signalé qu'il n'existe pas de MIFE en Côte d'Or ; cependant, certaines communes ont mis en place des services qui remplissent ce rôle. Ces services sont mis en place par la volonté des municipalités. Ils ont des contenus et des moyens très différents mais permettent néanmoins aux demandeurs d'emploi d'avoir une aide de proximité appréciable pour se retrouver dans la complexité des dispositifs d'accès et de financement des formations ».

Intervention de Nicole BATTREAU
au titre de Force Ouvrière

« Pour qu'une formation puisse être dispensée à un demandeur d'emploi, il faut que sa durée d'indemnisation couvre la totalité de la période de la formation envisagée.

Des demandeurs d'emploi actuellement en formation vont voir leur durée d'indemnisation réduite du fait de l'accord qui s'appliquera à partir de janvier 2004 et ce rétroactivement. Cela va poser de sérieux problèmes. Pourront-ils ou non terminer leur formation ?

La souplesse est recommandée aux conseillers Assédis. Que signifie "souplesse" ? Cela va se régler au cas par cas, positivement ou pas, ce qui constitue une énorme différence avec le droit qu'ils avaient acquis auparavant ».

Intervention de Jacky DUPAQUIER
au titre de la CFTC

« Les préconisations retenues dans cet avis sont particulièrement pertinentes. Toutefois, il conviendrait de fixer un certain nombre d'objectifs à atteindre, en adéquation entre l'offre et la demande.

L'analyse régionale des emplois doit bien sûr passer par une coordination des différentes études des besoins de main d'œuvre. Dans ce domaine, les sociétés d'intérim ne doivent pas être écartées car elles ont également une bonne connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution.

Parmi les demandeurs d'emploi, il est une catégorie qui doit tout particulièrement retenir notre attention : ce sont les personnes handicapées. Il existe un réel besoin de formation de ces personnes. Environ 70 % des chômeurs handicapés ont un niveau inférieur ou égal au certificat d'étude. Près de la moitié recherche des emplois de bas niveau de qualification. Même si de gros efforts ont été accomplis ces dernières années, les capacités d'accueil et les dispositifs de formation sont encore insuffisants.

L'intégration dans le milieu du travail des personnes handicapées passe par l'accès à une qualification qui se heurte souvent à des difficultés particulières :

- les structures spécialisées préparent à des métiers peu qualifiés ;
- peu de jeunes bénéficient de l'apprentissage ;
- manque de places en centre de formation pour ces personnes.

Bien souvent, au handicap se rajoute à celui de la non qualification, une caractéristique qui place les personnes handicapées souvent comme demandeurs d'emploi en voie d'exclusion. Il conviendrait d'y remédier par des mesures appropriées en leur faveur ».

Intervention de Hervé BONNAVAUD

au titre de l'UNSA

« Le sujet s'est révélé très complexe et d'un abord difficile, même si Joseph BATTAULT a réussi le tour de force de le présenter avec simplicité. La commission a rencontré beaucoup de difficultés pour rédiger cet avis et, paradoxalement, c'est le chapitre des propositions qui a posé le moins de problèmes du fait de la quasi unanimité des membres.

Notre souhait de rendre cet avis avant les transferts de compétences aux Conseils régionaux et le contrat de David DENIS, notre chargé d'études pour cet avis pendant le congé de maternité de Laetitia ROBIN, nous ont contraints de travailler rapidement. Ceci nous a obligés à multiplier un peu les réunions fin septembre et début octobre et à sortir du rythme normal et souhaitable d'une réunion de commission par quinzaine.

Les membres de la commission ont beaucoup payé de leur personne et se sont totalement investis dans cette étude. Outre le rapporteur Joseph BATTAULT dont vous avez pu apprécier le travail au cours de sa présentation, je tiens à remercier tous les membres de la commission et notamment Philippe DORMAGEN dont l'aide et les compétences nous ont été précieuses. Je n'oublie pas Jean-Louis BILLET, membre de la commission 4 qui est venu nous prêter main forte.

Je terminerai en remerciant David DENIS qui va nous quitter et qui, avec cet avis, a eu un baptême du feu des plus difficiles. Nous lui souhaitons de trouver un emploi à la mesure de ses compétences dont n'avons pu profiter que pendant un temps trop court.

L'UNSA votera cet avis ».

Intervention de Charles BARRIERE

au titre des professions libérales

« J'ai été très intéressé par ce sujet car j'ai eu la chance de présider un CFA il y a quelques années. Je suis inquiet, vu la complexité du système, pour les demandeurs d'emploi mais aussi pour les employeurs. Si les Régions se voient confier cette compétence, il faudra accroître l'évaluation de toutes les structures car cela pourrait se révéler un piège. En tant qu'employeur, je suis favorable à ce que l'offre de formation prioritairement soit en lien avec les besoins de l'emploi.

Je trouve le paragraphe sur la FOAD un peu limité : il faut maintenir le rapport enseignant enseigné et elle ne doit être qu'un complément permettant de diminuer les déplacements et les coûts. La situation progresse en terme d'accueil dans différents lieux de la région.

Enfin, il se pose le problème de l'évaluation : des personnes sont financeurs et offreurs. On ne peut pas faire les deux ».

Intervention de Alain DUROUX
au titre de la CFDT

« Le projet d'avis qui vient de nous être présenté démontre tout l'enjeu de la formation professionnelle continue pour les demandeurs d'emploi qui doivent s'adapter en permanence aux évolutions des techniques et des conditions de travail. Il met en exergue la complexité du système actuel auquel se heurte le demandeur d'emploi, à la recherche de la meilleure solution pour concrétiser son projet de réinsertion dans la vie professionnelle. Si la formation n'est pas la solution universelle à la résorption du chômage, elle se révèle une chance qui doit profiter à tous les demandeurs d'emploi.

S'agissant du Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE), nous nous félicitons de sa mise en œuvre puisqu'il représente plus du quart du financement de la formation en Bourgogne.

Concernant le contenu des propositions du projet d'avis, la CFDT souhaite évoquer trois points qui paraissent essentiels :

1. Attractivité des métiers

Au-delà du problème d'image, c'est bien la réalité vécue par les salariés dans certains métiers qui est la cause essentielle du manque d'attractivité. La CFDT demande que leur statut social soit amélioré. A cet effet, la CFDT propose que les partenaires sociaux prennent toutes leurs responsabilités en matière de négociation salariale et participent activement à la création d'un Observatoire Régional de Santé au Travail (ORST) ainsi qu'à la création d'une Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Pour ce faire, un fonds régional pourrait venir soutenir les actions menées par les partenaires sociaux.

2. Amélioration du diagnostic et de l'analyse sur l'adéquation entre l'offre et la demande

L'avis proposé trace plusieurs lignes directrices qu'il convient d'approfondir. Identifier les besoins réels de formation, mettre en place une véritable gestion prévisionnelle régionale des emplois, coordonner les actions de tous les partenaires travaillant dans un même bassin d'emploi, autant de vecteurs qu'il convient d'étudier pour plus d'efficacité. Les organisations syndicales de salariés doivent trouver toute leur place dans cette démarche.

3. Contrôle et évaluation des formations

Toujours dans l'objectif d'une meilleure efficacité, il convient d'être attentif au contrôle et à l'évaluation des formations dispensées afin de permettre aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'un emploi de qualité.

En conclusion, les partenaires sociaux ont montré dernièrement leur capacité à faire évoluer et réformer la formation professionnelle à l'occasion de la signature du nouvel accord national qui place le salarié au centre du système. La CFDT Bourgogne souhaite que cette dynamique se décline au niveau régional dans l'intérêt des demandeurs d'emploi appelés à construire un projet qui réponde à leurs attentes dans une logique privilégiant l'épanouissement de l'individu au travail ».

Intervention de Gilbert MARPEAUX

au titre de Force Ouvrière

« Monsieur le représentant du Préfet, monsieur le Président, mesdames et messieurs les membres du CESR,

Il n'est pas facile actuellement pour un responsable syndical d'aborder les problèmes de l'emploi, du chômage et de la formation des demandeurs d'emploi tellement la situation se dégrade dans notre pays. Le chômage augmente de façon terrible chaque mois et la désindustrialisation de notre pays est très très inquiétante. Les plans sociaux et les fermetures d'entreprises sont à l'ordre du jour de façon permanente. C'est dans ce contexte désastreux que nous abordons ce projet d'avis sur "la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi".

Je voudrais vous rappeler un point important : à partir du 1^{er} janvier 2004, plus de 600 000 allocataires vont être exclus du régime d'assurance chômage ! En effet, à cette date, les nouvelles durées d'affiliation et d'indemnisation mises en œuvre dès le 1^{er} janvier 2003 pour les allocataires dont le contrat de travail a été rompu après le 1^{er} janvier 2003, s'appliqueront dorénavant à tous. L'objectif visé par les signataires du PARE est claire : diminuer le nombre d'allocataires pour réduire les déficits ».

Au travers de ces dispositions, les conditions d'application du PARE sont durcies. Il devient désormais ce que FO avait prédit : **un instrument d'exclusion**.

L'UNEDIC va donc chercher à améliorer sa situation financière en excluant 600 000 allocataires sur l'exercice 2004.

La situation de l'emploi se détériore dès le printemps 2001 et les prévisions économiques de l'UNEDIC sont contredites et les déficits se creusent.

Le 1^{er} janvier 2003, les signataires mettent en place des nouvelles filières d'indemnisation qui sont en fait des filières d'exclusion.

Les questions que l'on doit se poser sont :

➤ **Est ce que les 600.000 allocataires (et la côte part revenant à la Bourgogne) qui vont sortir et être exclus des statistiques de l'UNEDIC peuvent rentrer dans le cadre des propositions faites dans ce projet d'avis ?.**

➤ *Ce projet d'avis « la Formation Professionnelle Continue des demandeurs d'emploi » dont nous débattons aujourd'hui les concernent-ils ?*

➤ *Où ces salariés privés involontairement d'emploi perdent –ils toute chance de rentrer dans le circuit permettant un jour de retrouver un emploi ?*

Mon interrogation est une question qui s'adresse à tous et aujourd'hui en particulier au rapporteur du projet d'avis.

Mon interrogation rejoint les préoccupations de ma camarade Nicole BATTREAU, puisque les demandeurs d'emploi ne sont pris en charge au niveau de leur formation que pendant leur durée d'indemnisation.

Que deviennent ils ? Que devient leur programme formation s'ils sont exclus du régime d'indemnisation de l'Assedic ?

C'est un point que FO considère très important et nous attendons une réponse de la part du rapporteur.

Mesdames et Messieurs,
Merci de votre attention.

Intervention de Dominique GALLET

au titre de la CGT

« L'avis fait bien le point sur la formation des demandeurs d'emploi, les propositions sont intéressantes mais ne vont pas assez en amont. En effet, pour la CGT, la question de la formation ne doit pas être seulement posée au moment de la privation d'emploi. La prévention, et non pas seulement la réparation, de la perte d'emploi mais aussi la réinsertion rapide dans un emploi stable sont bien des enjeux pour notre société.

Il s'agit alors de faire vivre le concept de "formation tout au long de la vie", intégrant la formation initiale mais aussi les différentes dimensions de la formation continue. L'accord interprofessionnel, qui vient d'être signé par les partenaires sociaux, et la loi qui devrait le compléter, peuvent ouvrir de nouveaux droits ; par exemple le DIF – Droit Individuel à la Formation - qui vient d'être créé peut être un outil à condition de développer sa transférabilité.

La situation met ainsi en évidence le besoin d'une garantie interprofessionnelle que nous inscrivons dans une revendication de sécurité sociale professionnelle installant un nouveau statut du travail salarié qui donnerait de nouveaux droits au salarié.

Cette introduction n'est pas "hors sujet" puisque l'espérance moyenne de formation est de dix-sept heures par an et par salarié, qu'elle est très inégalement répartie entre femmes et hommes, selon la taille de l'entreprise, la branche professionnelle, la formation initiale, le statut professionnel. Dans les faits, seulement deux millions de salariés se forment chaque année : un sur dix donc. Il est ainsi évident que l'avenir professionnel de nombreux salariés n'est pas préparé et que la perte d'emploi est une catastrophe quand elle intervient. Ceci est d'autant plus vrai quand un plan social jette à la rue de nombreux demandeurs d'emploi sur un même territoire, déstabilisant complètement les offres pouvant exister. Les actions des structures de reclassement sont à revoir pour une réelle efficacité.

Pour nous, les entreprises doivent s'engager fortement dans une autre gestion prévisionnelle des emplois et assumer leurs responsabilités vis à vis de leurs salariés, en contribuant au financement de la formation sur la base des richesses produites, y compris par une solidarité financière entre donneurs d'ordre et sous-traitants ou filiales, et dans une logique de développement de l'activité et donc de l'emploi ...

Une structure de proximité faisant le point de la situation réelle de l'emploi dans les entreprises, anticipant les situations, proposant des formations pourrait être une aide souple et réactive au plus près des territoires.

Nous sommes extrêmement prudents par rapport à une stricte adéquation de la formation aux offres d'emploi disponibles. En effet, elle doit préparer l'avenir, les adaptations nécessaires, la certification indispensable. Pour cela, la formation des demandeurs d'emploi ne peut réussir que si elle est individualisée, personnalisée, pour tenir compte de la diversité des demandeurs d'emploi, de leur niveau de qualification, de leurs situations personnelles et sociales, de leurs demandes.

Pour que la formation s'organise pour répondre aux besoins, elle doit, pour la CGT, se construire et se mettre en place dans un grand service public de la formation géré publiquement.

Nous voterons pour cet avis ».

Intervention de Jean-Pierre FARAH
au titre de la CFTC

« Je voudrais insister sur une catégorie dont on a peu parlé dans ce projet d'avis : les cadres. Il existe un organisme qui œuvre beaucoup pour eux : l'APEC. Toutes ses actions sont mal rapportées et je regrette qu'un représentant local de l'APEC n'ait pas été auditionné pour nous informer sur toutes les actions effectuées à l'intention de cette catégorie de salariés ».

Intervention de Stéphane BERNOUD

au titre de la CFE CGC

« Je trouve que la présentation de l'A.P.E.C., page 35 alinéa « d » dans le paragraphe 2 « l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi » a été traitée très succinctement. Elle donne l'impression que l'APEC n'est qu'une association bourguignonne implantée à Dijon, alors même qu'il s'agit d'une structure paritaire nationale présente dans les 22 régions françaises, bien connue et très pratiquée par la plus grande partie des cadres depuis sa création, il y a un demi siècle à l'initiative de notre confédération.

La CFE-CGC regrette le fait que la commission n'ait pas auditionné le responsable de l'antenne régionale Bourgogne et aurait aimé que les cadres aient une plus grande place dans cet avis, car le chômage pour eux cela existe aussi très fort, que ce soit pour les plus jeunes diplômés ou les seniors de 50 ans (et plus) et les autres ».

Réponse de Joseph BATAULT, rapporteur de l'avis

« Madame BOUZIANE a dit quelque chose d'intéressant : les communes interviennent dans l'information et l'orientation ; c'est bien, mais cela fait un interlocuteur de plus d'où une nécessaire coordination que nous réclamons dans les propositions.

Les cellules et cabinets de reclassement ne sont pas traités dans l'avis car le bureau avait fixé un cadre à l'autosaisine et le fait de ne pas trop ouvrir le sujet permet de mieux le cerner. Nous avons pu ainsi faire des propositions plus concrètes et plus efficaces. De même, la problématique des cadres a été abordée, même si dans de nombreux domaines elle est identique aux autres salariés. Les modalités de traitements peuvent être différentes, c'est tout l'intérêt de l'APEC.

Un gros travail de débat a été mené au sein de la commission : l'unanimité n'est donc pas de façade mais bien réelle. C'est une richesse et cela représente bien toute la mission de notre institution. Pour vous Monsieur BARRIERE, les besoins des entreprises doivent être pris en compte en priorité. Mais problème ! Quels besoins ? Comment y répondre ? Quels enjeux à long terme ? Ces questions et surtout des possibilités de recherche de solutions tiennent une large place dans les propositions.

Il existe effectivement des problèmes d'image, mais c'est la réalité des métiers qu'il faut améliorer. Et là les partenaires sociaux doivent remplir leur mission en négociant. Sur le PARE et les 600 000 allocataires qui vont être exclus selon les représentants de FO, une consigne du Ministre du Travail a été diffusée pour qu'ils puissent percevoir une allocation de fin de formation. De plus, le PARE en finançant plus du quart des budgets de formation des demandeurs d'emploi en Bourgogne est une formidable machine à intégrer.

Enfin, je trouve l'intervention de Dominique GALLET pertinente mais ce thème n'était pas dans le cahier des charges de l'étude. Les problèmes d'emploi et de formation tout au long de la vie en Bourgogne mériteraient un travail spécifique du CESR ».

VI. BIBLIOGRAPHIE

- Répertoire des organismes de formation continue en Bourgogne*, Dijon : C2R, juin 2003
- "Former, se former, se transformer : de la formation continue au projet de vie", *Sciences humaines*, hors série, n° 40, mars / avril / mai 2003
- FREYSSINET J., "La réforme de l'indemnisation du chômage en France", in *La revue de l'IRES*, n° 38, 1^{er} trimestre 2002
- "Dans les coulisses du Plan d'aide au retour à l'emploi", in *Liaisons sociales Magazine*, n° 30, mars 2002
- "Le Pare reste en quête de légitimité", in *Entreprise & Carrières*, n° 659, du 4 au 10 mars 2003
- TUCHSZIRER C., "Le plan d'aide au retour à l'emploi : une mise en œuvre malmenée par le retournement conjoncturel", in *Regard sur l'actualité*, n° 290, avril 2003
- La place du travail*, rapport présenté par M. Bernard VIVIER, Conseil économique et social, juillet 2003, 197 p.
- PAUGAM, S., *L'exclusion : l'état des savoirs*, Paris : Editions La Découverte, 1996
- La place du travail*, avis rapporté par Bernard VIVIER, Conseil économique et social, 8 et 9 juillet 2003
- L'orientation en formation initiale et projets professionnels*, avis présenté par Bernard VERSET, Conseil économique et social de Bourgogne, 28 mars 2001
- AFPA, *Offre de services de l'AFPA Bourgogne (dont schéma régional des formations)*, décembre 2002
- ANPE, *Les mesures pour l'emploi*, janvier 2003
- Préconisations des partenaires sociaux : gestion des conséquences de l'évolution de la pyramide des âges des actifs, adaptation de l'offre de formation et d'orientation et situation de l'artisanat*, DDTEFP 71, avril 2003
- Cour des comptes*, rapport public 2002
- CCPR, *Evaluation des politiques régionales de formation professionnelle, 1997-1999, Volume I : rapports*, Paris : La Documentation française, 2000
- CCPR, *Evaluation des politiques régionales de formation professionnelle, 1997-1999, Volume II : portraits statistiques*, Paris : La Documentation française, 2000
- CCPR, *Quelle décentralisation de la formation professionnelle pour demain ?*, rapport du CCPR adopté à l'unanimité le 22 mai 2003

Interventions du Conseil régional de Bourgogne

- Contrat régional d'objectifs professionnels, Productions agricoles*, Conseil régional de Bourgogne, mars 2002
- Contrat d'objectifs professionnels, Coiffure*, Conseil régional de Bourgogne, mars 2003
- Contrat d'objectifs professionnels, Bâtiment et travaux publics*, Conseil régional de Bourgogne, avril 2002
- Conseil régional de Bourgogne, *Répertoire des actions de formation professionnelle continue, programme régional 2002-2003*, septembre 2002, Edition C2R Bourgogne
- Conseil régional de Bourgogne, *Répertoire des actions de formation professionnelle continue, programme régional 2003-2004*, août 2003, Edition C2R Bourgogne

Conseil régional de Bourgogne, *Apprentissage, formation et insertion professionnelles continues : guide des interventions*, juin 2002

Conseil régional de Bourgogne, *Apprentissage, formation et insertion professionnelles continues : guide des interventions*, mai 2003

Conseil régional de Bourgogne, *Programme régional de formation professionnelle continue 2001-2002 : appel à projets*

Conseil régional de Bourgogne, *Programme régional de formation professionnelle continue 2002-2003, dispositif d'accès à la qualification : appel à projets*

Conseil régional de Bourgogne, *Programme régional de formation professionnelle continue 2003-2004, dispositif d'accès à la qualification : appel à projets*

Conseil régional de Bourgogne, *Programme régional de formation professionnelle continue 2001-2002*, séance plénière du Conseil régional du 29 juin 2001

Conseil régional de Bourgogne, *Programme régional de formation professionnelle continue 2003-2004*, séance plénière du Conseil régional du 27 juin 2003

VII. ANNEXES

Les statistiques du marché du travail portent sur les demandes et les offres d'emploi déposées à l'Agence Nationale pour l'Emploi. Celles-ci sont divisées en **huit catégories** pour les demandes d'emploi :

Catégorie 1 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à **durée indéterminée à temps plein**.

Catégorie 2 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à **durée indéterminée à temps partiel**.

Catégorie 3 : personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à **durée déterminée, temporaire ou saisonnier**.

Catégorie 4 : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, non tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi.

Catégorie 5 : personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

A ces cinq catégories, sont venues s'ajouter trois autres en mai 1994, suite à une décision du Conseil d'Etat. Ce sont en fait les trois premières qui sont éclatées.

Catégorie 6 : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à **durée indéterminée à temps plein**.

Catégorie 7 : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à **durée indéterminée à temps partiel**.

Catégorie 8 : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi à **durée déterminée, temporaire ou saisonnier**.

D'après l'article R 311 du Code du travail, sont réputées immédiatement disponibles les personnes qui :

- *exercent ou ont exercé au cours du mois précédent une activité occasionnelle ou réduite n'excédant pas 78 heures par mois*
- *suivent une action de formation n'excédant pas au total 40 heures ou dont les modalités d'organisation, notamment sous la forme de cours du soir ou par correspondance, leur permettent d'occuper simultanément un emploi*
- *s'absentent de leur domicile habituel, après en avoir avisé l'A.N.P.E., dans la limite de 35 jours dans l'année*
- *sont en congé de maladie ou en incapacité temporaire de travail, pour une durée n'excédant pas 15 jours*
- *sont incarcérées pour une durée n'excédant pas 15 jours.*

Source : ANPE

**STAGES D'ACCES A L'EMPLOI
(SAE)**

Année 1998	Côte d'Or	Nièvre	Saône & Loire	Yonne	Bourgogne
Enveloppe fonctionnement	1 139 736,00 F	331 583,00 F	188 431,00 F	374 215,00 F	3 033 965,00 F
Enveloppe rémunération	Non disponible				
Entrées effectives	273	66	321	77	737
Heures stagiaire rémunérées	98 182	27 357	91 951	28 079	245 569
Année 1999					
Enveloppe fonctionnement	1 092 391,00 F	282 592,00 F	1 120 106,00 F	291 264,00 F	2 786 353,00 F
Enveloppe rémunération	700 856,00 F	127 558,00 F	499 429,00 F	160 819,00 F	1 488 662,00 F
Entrées effectives	218	74	244	60	596
Heures stagiaire rémunérées	81 266	27 468	64 046	19 432	192 212
Année 2000					
Enveloppe fonctionnement	661 268,00 F	295 444,00 F	764 712,00 F	209 118,00 F	1 930 542,00 F
Enveloppe rémunération	352 173,00 F	219 207,00 F	270 457,00 F	106 321,00 F	948 158,00 F
Entrées effectives	130	63	165	57	415
Heures stagiaire rémunérées	47 513	26 454	43 216	15 577	132 760
Année 2001					
Enveloppe fonctionnement	496 055,00 F	197 146,00 F	636 138,00 F	137 848,00 F	1 467 187,00 F
Enveloppe rémunération	291 519,00 F	120 180,00 F	268 765,00 F	92 306,00 F	772 770,00 F
Entrées effectives	85	43	128	33	289
Heures stagiaire rémunérées	31 567	16 797	34 096	9 325	91 785
Année 2002					
Enveloppe fonctionnement	75 464,00 €	21 457,00 €	93 777,00 €	15 903,00 €	206 601,00 €
Enveloppe rémunération	61 697,00 €	28 102,00 €	52 373,00 €	7 572,00 €	149 744,00 €
Entrées effectives	76	32	110	24	242
Heures stagiaire rémunérées	28 867	13 837	29 409	6 681	78 794

SIFE INDIVIDUEL

Année 1998	Côte d'Or	Nièvre	Saône & Loire	Yonne	Bourgogne
Enveloppe fonctionnement	535 259,00 F	245 655,00 F	498 565,00 F	127 636,00 F	1 407 115,00 F
Enveloppe rémunération	Non disponible				
Entrées effectives	143	56	156	41	396
Heures stagiaire rémunérées	21 498	9 313	24 862	5 900	61 573
Année 1999					
Enveloppe fonctionnement	580 419,00 F	213 397,00 F	442 340,00 F	116 169,00 F	1 352 325,00 F
Enveloppe rémunération	374 196,00 F	517 149,00 F	574 262,00 F	105 465,00 F	1 571 072,00 F
Entrées effectives	151	67	126	39	383
Heures stagiaire rémunérées	25 614	10 089	25 433	5 522	66 658
Année 2000					
Enveloppe fonctionnement	407 464,00 F	213 158,00 F	310 744,00 F	115 311,00 F	1 046 677,00 F
Enveloppe rémunération	511 013,00 F	439 744,00 F	636 840,00 F	63 868,00 F	1 651 465,00 F
Entrées effectives	120	70	102	40	332
Heures stagiaire rémunérées	17 445	10 057	17 442	4 003	48 947
Année 2001					
Enveloppe fonctionnement	468 659,00 F	227 795,00 F	304 282,00 F	90 816,00 F	1 091 552,00 F
Enveloppe rémunération	475 316,00 F	529 551,00 F	733 381,00 F	75 323,00 F	1 813 571,00 F
Entrées effectives	116	79	98	31	324
Heures stagiaire rémunérées	18 800	11 400	12 863	3 841	46 904
Année 2002					
Enveloppe fonctionnement	120 664,00 €	45 789,00 €	61 825,00 €	17 861,00 €	246 139,00 €
Enveloppe rémunération	50 742,00 €	96 440,00 €	95 562,00 €	7 575,00 €	250 319,00 €
Entrées effectives	172	86	128	29	415
Heures stagiaire rémunérées	27 373	10 673	16 013	2 992	57 051

SIFE COLLECTIF

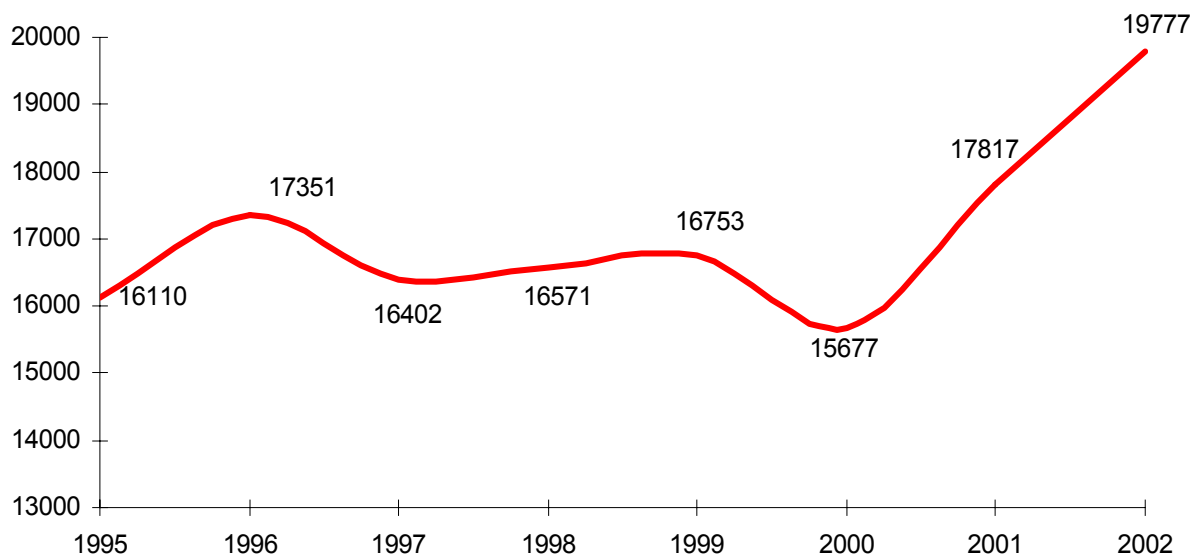
Année 1998	Côte d'Or	Nièvre	Saône & Loire	Yonne	Bourgogne
Enveloppe fonctionnement	9 380 105,00 F	5 307 063,00 F	10 460 149 F	4 626 710,00 F	29 774 027 F
Enveloppe rémunération	Non disponible				
Entrées effectives	1 049	563	1 038	577	3 227
Heures stagiaire rémunérées	490 391	254 041	504 240	237 616	1 486 288
Année 1999					
Enveloppe fonctionnement	6 614 650,00 F	5 693 618,00 F	8 688 534,00 F	6 244 844,00 F	27 241 646 F
Enveloppe rémunération	6 157 018,00 F	3 740 209,00 F	7 060 684,00 F	3 331 822,00 F	20 289 733 F
Entrées effectives	860	576	818	736	2 990
Heures stagiaire rémunérées	382 977	237 733	411 764	285 905	1 318 379
Année 2000					
Enveloppe fonctionnement	6 537 897,00 F	5 561 845,00 F	8 102 185,00 F	5 840 000 F	26 041 927 F
Enveloppe rémunération	5 144 335,00 F	4 694 435,00 F	6 346 111,00 F	3 325 41900 F	19 510 300 F
Entrées effectives	800	517	700	304	2 321
Heures stagiaire rémunérées	336 276	240 008	371 001	257 680	1 204 965
Année 2001					
Enveloppe fonctionnement	6 305 835 F	3 992 365 F	8 209 949 F	3 901 607 F	22 409 756 F
Enveloppe rémunération	3 386 653 F	2 583 715 F	5 443 320 F	1 952 599 F	13 366 287 F
Entrées effectives	536	356	640	492	2 024
Heures stagiaire rémunérées	289 124	178 895	363 496	185 036	1 016 551
Année 2002					
Enveloppe fonctionnement	743 223,00 €	437 355,00 €	1 177 856,00 €	349 214,00 €	2 707 648,00 €
Enveloppe rémunération	800 447,00 €	448 352,00 €	971 851,00 €	404 977,00 €	2 625 627,00 €
Entrées effectives	675	241	622	279	1 817
Heures stagiaire rémunérées	257 461	110 512	311 270	122 860	802 103

**NOMBRE DE PERSONNES ORIENTEES EN FORMATION PAR L'ANPE
(BOURGOGNE)**

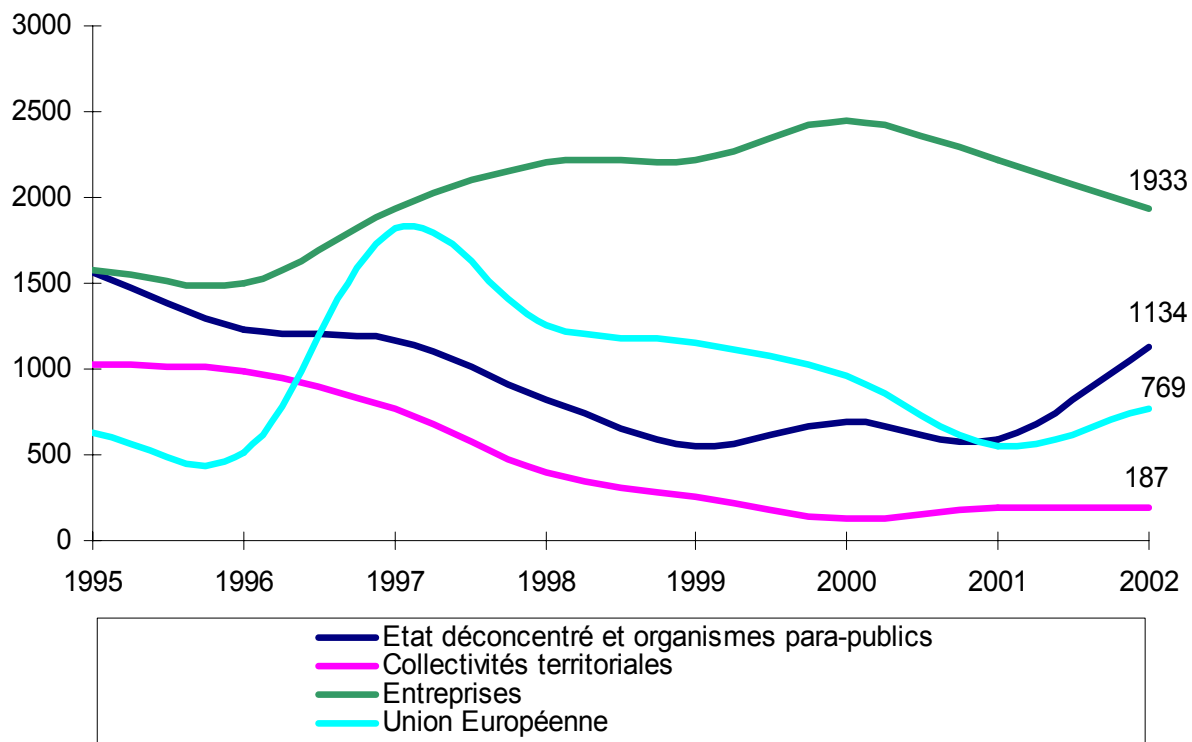
Mise en Relation Formation	PARCOURS AFPA	TOTAL
1 068	348	1 416
538	452	990
1 199	703	1 902
676	396	1 072
3 481	1 899	5 380

Mise en Relation Formation	PARCOURS AFPA	TOTAL
1 224	966	2 190
687	701	1 388
2 039	1 515	3 555
1 194	955	2 149
5 144	4 137	9 282

**Evolution du Chiffre d'affaires de l'AFPA Bourgogne,
commande publique (en K€)**



**Evolution du Chiffre d'affaires de l'AFPA Bourgogne,
hors commande publique (en K€)**



Source : AFPA Bourgogne

VIII. SIGLES

AC ! :	Agir contre le chômage
AFF :	Allocation de fin de formation
AFPA :	Association pour la formation professionnelle des adultes
AFPE :	Action de formation préalable à l'embauche
AGEFIPH :	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AIO :	Accueil, information et orientation
ALE :	Agence locale de l'ANPE
ANPE :	Agence nationale pour l'emploi
APEC :	Association pour l'emploi des cadres
APECITA :	Association pour l'emploi des cadres, ingénieurs et techniciens de l'agriculture et de l'agroalimentaire
APP :	Ateliers de pédagogie personnalisée
ARE :	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF :	Allocation d'aide au retour à l'emploi formation
BIT :	Bureau international du travail
BMO :	Besoin de main d'œuvre
CAF :	Caisse d'allocations familiales
CAPEB :	Confédération des artisans et des petites entreprises du bâtiment
CCI :	Chambre de commerce et d'industrie
CCREFP :	Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle
CDD :	Contrat à durée déterminée
CDI :	Contrat à durée indéterminée
CES :	Contrat emploi solidarité
CFA :	Centre de formation des apprentis
CFPPA :	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CIBC :	Centre interinstitutionnel de bilan de compétences
CNASEA :	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles
COT :	Contrat objectif territorial
COTOREP :	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPER :	Contrat de Plan Etat/Région
C2R :	Centre régional de ressources pour le travail, l'emploi et la formation en Bourgogne
DDTEFP :	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DRTEFP :	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
ETP :	Equivalents temps plein
FOAD :	Formation ouverte a distance
FP :	Formation professionnelle
FSE :	Fonds social européen

GRETA :	Groupements d'établissements
INSEE :	Institut national de la statistique et des études économiques
IPA :	Instance Paritaire <i>Ad Hoc</i>
IRFA :	Institut régional de formation des adultes
MIFE :	Mission d'Information sur la Formation et l'Emploi
OPCA :	Organisme paritaire collecteur agréé
ORST :	Observatoire régional de santé au travail
PAIO :	Permanence d'accueil, d'information et d'orientation
PAP :	Projet d'action personnalisée
PARE :	Plan d'aide au retour à l'emploi
PLIE :	Plan local d'insertion à l'emploi
PME : :	Petites et moyennes entreprises
PRDF :	Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes et des adultes
PRF :	Programme régional des formations
RMI :	Revenu minimum d'insertion
SAE :	Stage d'accès à l'emploi
SIFE :	Stage d'insertion et de formation à l'emploi
SPE :	Service public de l'emploi
SPLE :	Service public local de l'emploi
SUFCOB :	Service universitaire de formation continue de Bourgogne
TRACE :	Trajet d'accès à l'emploi
UMIH :	Union des métiers de l'industrie hôtelière
VAE :	Validation des acquis de l'expérience