

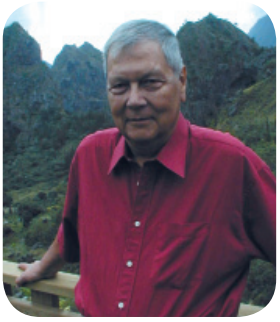
PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS

2006|2013

REGION REUNION
VALORISONS NOS ATOUTS

Document adopté par l'Assemblée Plénière du Conseil Régional du 1er mars 2006

L'EDITO DU PRESIDENT



La stratégie de formation élaborée par la Région combine deux approches : l'une est fondamentale et prospective à travers le PRDF (Plan Régional de Développement des Formations). L'objectif du PRDF est de favoriser le développement cohérent de l'ensemble des filières de formation des jeunes et des adultes. Il s'agit donc d'anticiper sur les besoins. C'est pour cela que l'ensemble des acteurs du monde de la formation professionnelle comme du monde économique et institutionnel, a été associé à l'élaboration de cet outil de planification, favorisant ainsi la garantie de sa pertinence.

La deuxième approche est plus pragmatique. Il s'agit de mobiliser l'appareil de formation en fonction des besoins s'exprimant à tel ou tel moment. Deux exemples : pour le chantier de la Route des Tamarins, un plan de formation spécifique a été élaboré avec les partenaires du BTP pour permettre aux jeunes Réunionnais d'occuper les emplois générés par ce chantier. Le deuxième exemple est la formation du personnel navigant lié à l'augmentation de l'offre de transport des compagnies aériennes desservant La Réunion. C'est ainsi que les jeunes Réunionnais ont pu occuper des postes proposés par Air Austral, dont l'effectif est passé de 250 à 600 personnes en 3 ans.

Aujourd'hui, avec les chantiers du tram train, de la nouvelle route du littoral, ce sont des milliers d'emplois qui seront à pourvoir et ceci sans discontinuité jusqu'en 2016. Les formations seront à planifier en fonction des emplois anticipés pour la réalisation de ces grands projets et ensuite pour leur fonctionnement. Pour tous les autres chantiers à venir (nouveau pont de la Rivière Saint-Etienne mais également le vaste chantier d'aménagement suggéré par la Région en lien avec le Département et les communes pour faire face notamment au risque de l'eau : endiguement, franchissement des radiers..., poursuite de la construction de la route circulaire à mi hauteur autour de l'île, tous les autres chantiers programmés par la Région), la même stratégie doit être adoptée.

Cette stratégie repose donc sur une approche commune et un constat partagé. Lors de l'élaboration du PRDF, les Chambres Consulaires se sont fortement impliquées. Et sur ce plan, la qualité de leur partenariat avec la Région mérite d'être soulignée. Il est clair qu'une marge de manœuvre existe pour associer plus durablement les entreprises réunionnaises aux actions de formation. C'est dans cet esprit que des efforts ont été entrepris pour renforcer le secteur de l'apprentissage. Dans ce cadre, les entreprises sont des partenaires dans les actions de formation qui relèvent de la responsabilité des différents acteurs. Cela se traduit dans le PRDF.

La Réunion emprunte aujourd'hui une nouvelle ère : après celle de la Liberté, en 1848, celle de l'Egalité, en 1946, c'est maintenant celle du développement, basée sur la responsabilité de chacune et de chacun.

Le PRDF est l'un des outils qui permettra à chacun de participer à ce chantier de développement, inscrit sur les décennies à venir.

Paul VERGES
Président du Conseil Régional
Député au Parlement Européen



SOMMAIRE

EDITO **1**

SOMMAIRE **3**

PREAMBULE **4**
I. Le PRDF : une responsabilité de la Région 4
II. Les valeurs et principes fondateurs de l'action régionale de formation 7
III. Les grands axes de cohérence de la politique régionale de formation 8

La méthodologie de travail partenarial dans l'élaboration du PRDF 9
Les nouveaux enjeux des Plans Régionaux de Développement de la Formation 10
Les champs de compétences 12
Les chiffres clés de la formation en 2004 13

PARTIE 1 - LE DIAGNOSTIC SOCIAL, ECONOMIQUE ET DE FORMATION **15**
1. Le défi de la démographie 16
2. Le défi du développement 19
3. Le diagnostic de formation 24

PARTIE 2 - LES AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION **29**
1. La formation au service du développement de la personne 30
2. La formation, acteur du développement économique 33
3. La formation pour anticiper les changements 36
4. Optimiser l'offre de formation et développer l'ingénierie de formation 39

PARTIE 3 - LES SCHEMAS D'ACTION DU PRDF **43**
Schéma prévisionnel des formations professionnelles scolaires 44
Schéma prévisionnel des formations initiales par apprentissage 57
Schéma prévisionnel de la formation continue 64
Schéma prévisionnel des formations sanitaires et sociales 74
Le Plan Régional : Accueil, Information et Orientation 83
Le plan régional d'actions pour renforcer l'efficience du système de formation 91

PARTIE 4 - LE PILOTAGE ET L'EVALUATION DU PRDF **95**
1. Les modalités de mise en œuvre du PRDF 96
2. Le dispositif de pilotage du PRDF 97
3. L'architecture générale du système d'évaluation 99
4. Les outils d'aide à la décision 101

PARTIE 5 - LES PROGRAMMES CIBLES DU PRDF **102**
I-Programme Régional Accueil – Information – Orientation 104
II-Programme qualité en formation 107
III-Programme égalité des chances 112
IV-Programme innovation en formation 115
V-Prospective et analyse des besoins emplois/compétences 118
VI-Développement de la VAE 121
VII-Mobilité 122
VIII-Pilotage du PRDF 123

TABLE DES MATIERES **124**

ANNEXES **128**

PREAMBULE

I. Le PRDF : une responsabilité de la Région



Dans le premier Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) adopté en 1995, la Région Réunion a affirmé la place prépondérante de la formation des Hommes dans le développement économique, social et culturel de l'île.

Une décennie plus tard, la formation est devenue l'outil majeur des politiques d'emploi. Néanmoins, le PRDF 2006 devra insuffler un nouvel élan à la politique de formation pour qu'elle devienne un axe stratégique essentiel du développement durable de l'île.

Le champ d'application du PRDF est défini par les lois de décentralisation 2002-276 du 27 février 2002 « relative à la démocratie de proximité », 2004-391 du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » et 2004-809 du 13 août 2004 « relative aux libertés et responsabilité locales ».

Ces textes consacrent le rôle primordial de la collectivité régionale pour définir le cadre de référence dans lequel l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle devront fixer leurs objectifs et mener leurs actions en matière de formation professionnelle : élaboration et mise en œuvre de la politique régionale pour la formation initiale des jeunes, pour la formation professionnelle des jeunes et des adultes salariés ou en recherche d'emploi.

Dans le cadre de ces compétences, le PRDF s'affirme comme l'outil de planification à moyen terme de l'ensemble des actions de formation et d'orientation conduites au niveau régional par les services de l'Etat, la Région et les partenaires sociaux. Pour ce faire, une collaboration étroite est menée avec ces différents partenaires.

Une ambition pour La Réunion

Le PRDF est un projet politique au sens fort du terme qui exprime une ambition pour construire La Réunion de demain. Cette ambition doit être celle de tous pour faire face aujourd'hui aux défis et enjeux du développement, particulièrement importants dans un environnement insulaire contraint.

La formation ne peut se dissocier de ce qui fait le développement, elle est même la condition essentielle de sa réussite. Elle construit les savoirs et les compétences qui permettront aux femmes et aux hommes réunionnais de participer à la vie sociale, économique et culturelle de leur pays.

Le développement de La Réunion concerne tous ses citoyens et nul ne peut en être exclu. La formation a le rôle fondamental dans toutes les sociétés démocratiques d'assurer l'égalité des chances entre tous. L'ambition du PRDF est d'être l'outil qui permette de valoriser les potentiels des individus, quelles que soient les situations économiques et sociales dans lesquelles ils vivent.

Les objectifs d'un développement durable et solidaire de La Réunion dans son environnement indo-océanique doivent orienter des filières de formation vers les compétences nécessaires à une telle visée. C'est ce qui donnera cohérence et efficacité à ce développement et contribuera à construire une société plus harmonieuse.

Des enjeux multiples pour la politique régionale de formation ...

Pour La Réunion, les enjeux de la formation sont multiples :

- Assurer à tous les jeunes réunionnais une qualification qui leur permette de s'insérer professionnellement et de participer au développement économique,
- Lutter efficacement contre toutes les formes d'exclusion, celle du savoir se révélant la plus handicapante pour l'exercice des droits et devoirs du citoyen,
- Faire de la formation l'instrument d'un dialogue efficace et renouvelé avec les partenaires sociaux, les acteurs économiques et les collectivités territoriales pour l'aménagement harmonieux du territoire,

• Faire de la formation le moteur de la création de nouvelles filières d'activités, sources d'emplois et de richesses, préparer les métiers de demain, dans une vision anticipatrice des changements technologiques, économiques et sociaux,
• Répondre aux besoins de formation continue dans l'esprit de la formation tout au long de la vie, élargir l'horizon de référence des Réunionnais dans lequel ils pourront penser et organiser leur avenir professionnel.

...et de nombreux défis à relever

Mais les défis sont aussi nombreux :

• D'abord, celui de la démographie : la croissance démographique est une richesse pour l'avenir, mais elle impose d'investir de façon importante dans les domaines de l'éducation et de la création d'emplois pour proposer des débouchés à tous les jeunes réunionnais,
• La gravité de la situation sociale qui alourdit la problématique d'un chômage élevé,
• Le défi que pose le nombre d'illettrés, de jeunes et de jeunes sans diplôme ni qualification,
• Le défi de la croissance de l'économie, qui demande à être soutenue par la volonté de créer de nouvelles filières d'activités, véritables pôles de développement,
• Le défi de l'insularité qui ne permet pas de prendre en compte toutes les filières de formation nécessaires au développement local ou à une insertion en mobilité,
• Le défi du développement durable et solidaire,
• Le défi de la mondialisation et de l'ouverture de la jeunesse réunionnaise sur le monde et en premier lieu sur l'espace indo-océanique,
• Le défi de la diffusion d'une culture d'initiative et de créativité au sein de la société réunionnaise.

Un projet construit de façon partenariale

L'élaboration du PRDF s'est faite avec une volonté de large concertation avec les institutions de la formation et les acteurs de la vie sociale, économique et culturelle. Cette volonté a été clairement exprimée par le Président de la Région lors du « séminaire de lancement du PRDF » les 25/26 août 2004, marquant le démarrage de la concertation.

L'ensemble de ces partenaires a été mobilisé durant une année. Des groupes de réflexion se sont réunis avec un double objectif : établir un diagnostic partagé de la situation et proposer des orientations pour la politique régionale de formation.

Une nécessaire collaboration pour le pilotage du PRDF

La collaboration de l'ensemble des partenaires dans la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation en continu du PRDF est l'une des conditions essentielles de sa réussite. Pour cela, il est nécessaire de :

• Veiller à la cohérence des actions à tous les niveaux,

• Evaluer en permanence le niveau d'atteinte des objectifs et de mobilisation des moyens pour répondre aux évolutions des besoins des secteurs économiques, de la société réunionnaise et des individus,

• Adopter une approche prospective des compétences et des emplois,

• Favoriser le développement de l'ingénierie de formation pour assurer un niveau d'efficacité et d'efficience des systèmes de formation à la hauteur des enjeux pour La Réunion,

• Organiser le pilotage et le suivi de mise en œuvre par un double schéma d'évaluation :
  - l'évaluation des résultats des actions de formation,
  - l'évaluation de la mise en œuvre des objectifs du PRDF.

II. Les valeurs et principes fondateurs de l'action régionale de formation

La définition de la politique régionale de formation se fonde sur des valeurs qui doivent être partagées par tous les acteurs de la formation et plus largement par toutes les femmes et tous les hommes réunionnais. Ces valeurs déterminent les grandes finalités assignées à la formation, et guident la conduite quotidienne des actions. Elles doivent être cohérentes avec les aspirations et les projets des populations concernées.

1. La maîtrise des savoirs fondamentaux, à un niveau permettant à chaque Réunionnais de participer à la vie sociale et économique
La maîtrise des savoirs fondamentaux fait partie des droits élémentaires de tout citoyen et des outils indispensables pour s'intégrer efficacement dans la société. Ces savoirs sont réputés être acquis dans le cadre de l'éducation scolaire.

2. La possibilité pour chaque jeune et adulte de maîtriser, de construire et de faire évoluer son projet professionnel
La possibilité pour chaque jeune réunionnais de choisir en connaissance de cause la filière de formation qui corresponde à un projet professionnel est un objectif fondamental de la politique régionale de formation. Ce choix ne peut s'exercer efficacement que s'il est outillé et accompagné, sous réserve que l'ensemble des acteurs de la vie sociale et économique apporte une collaboration efficace pour éclairer les perspectives d'insertion professionnelle.

3. La réussite dans le parcours de qualification professionnelle
La réussite des jeunes dans leur parcours de formation est une obligation impérieuse du système éducatif. Cette réussite ne dépend pas seulement de la qualité de la formation, mais également d'une dynamique sociale porteuse d'ambition individuelle et collective.
La formation doit permettre aux jeunes et aux adultes de valoriser leurs capacités et de mieux connaître les opportunités offertes par leur environnement économique régional, national et international.

4. La formation tout au long de la vie
Le système de formation doit préparer les individus à vivre et anticiper le changement dans le déroulement d'une carrière professionnelle : s'adapter, se perfectionner ou se réorienter sont des nécessités dans la vie de tout citoyen du XXIème siècle. De même, faire reconnaître son niveau de compétences participe à la maîtrise des changements qui affecteront la vie professionnelle d'un individu et au développement de son employabilité sur le territoire.

5. Le développement durable
La Réunion a fait le choix du développement durable. Sa finalité est de rendre cohérents le développement économique, la cohésion sociale et la préservation du patrimoine naturel. Il doit prendre appui sur une démarche globale, participative et partenariale assurant la convergence des politiques menées dans les différents domaines.

Cette démarche a un prolongement obligatoire dans la politique de formation dont les missions sont de préparer et développer les compétences nécessaires à la réussite des actions publiques ou privées dans les domaines environnementaux, économiques, sociaux et culturels.

6. L'épanouissement des individus
Tout acte de formation agit sur la totalité de l'individu, et doit viser à l'épanouissement personnel, à la fois condition et résultat d'un parcours de formation réussi.
La formation, même dans ses objectifs professionnalisants, ne peut être réduite à la seule acquisition de connaissances et de savoir-faire techniques. Elle développe aussi les aptitudes à agir positivement dans son environnement social et à s'insérer dans le monde professionnel.
De même, la possibilité doit être donnée à chacun d'exceller dans son domaine de prédilection et d'en faire une voie de professionnalisation.



III. Les grands axes de cohérence de la politique régionale de formation

Face aux enjeux et défis que pose le développement économique et social de La Réunion, le PRDF :

• Définit les grandes orientations à moyen terme de la politique régionale de formation,

• Organise la complémentarité de l'ensemble des filières de formation entre elles : formation initiale scolaire ou par apprentissage, formation continue des salariés, des jeunes et des adultes sans emploi,

• Met en cohérence l'action des institutions et acteurs de la formation autour de quatre axes stratégiques d'action :

1. **le développement de la personne** qui est au centre de la politique régionale de formation, avec un objectif principal de lutte contre toutes les formes d'exclusion économique ou sociale,

2. **le développement économique** qui assure l'insertion professionnelle et prépare les structures d'avenir,

3. **la préparation aux changements**, car les jeunes réunionnais dans leur vie personnelle et professionnelle auront à faire face à des évolutions qu'ils devront être capables de maîtriser,

4. **l'optimisation du système de formation** afin d'apporter une réponse fiable la plus complète possible aux besoins individuels et collectifs.

Le PRDF est un document d'orientation de la politique régionale de formation. Il se situe au niveau des finalités et des objectifs. Il ne comporte donc pas la programmation d'actions en direction de secteurs professionnels particuliers. Celle-ci est du ressort des programmes de formation professionnelle établis annuellement par les différents commanditaires dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs définis par le PRDF.

LA MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL PARTENARIAL DANS L'ELABORATION DU PRDF

L'élaboration du PRDF a été conduite sous la responsabilité de la **Commission du Développement Humain** à laquelle ont été associés des représentants de chacune des autres commissions du Conseil Régional. Elle a mobilisé un large panel de partenaires :

Les acteurs économiques : 16 groupes « sectoriels » se sont réunis 2 à 4 fois de fin janvier à mars 2005, couvrant l'ensemble des secteurs de l'économie réunionnaise. Plus de 350 personnes y ont participé : chefs d'entreprises, responsables d'organisations socioprofessionnelles, représentants des services de l'Etat et des collectivités, formateurs, responsables d'associations et d'organisations syndicales, organismes de financement de la formation des salariés ...
La liste des participants à ces groupes «sectoriels» figure en annexe.
La synthèse des travaux de chacun de ces groupes ainsi que les contributions émanant des participants sont regroupées dans un document technique disponible auprès du CARIF-OREF.

Des groupes « thématiques » sur les grandes problématiques transversales : Accueil/Information/Orientation, problématique des publics en difficulté, politique de la mobilité, entreprise apprenante, pôles de développement.

Des groupes de travail partenarial pour élaborer les « schémas prévisionnels de formation » (SPF) : formation initiale professionnelle scolaire, formation initiale professionnelle par apprentissage, formations sanitaires et sociales, formation continue.

Un **« comité partenarial de concertation »** auquel ont participé l'Etat, la Région, le Département, le Rectorat, l'Université, le CESR et le CCEE, les partenaires sociaux (syndicats de salariés et organisations patronales). Ce partenariat institutionnel sera poursuivi tout au long de la mise en œuvre du PRDF.

Le projet PRDF a été élaboré avec l'appui technique du CARIF-OREF, de l'ARVISE et du Centre régional associé du CEREQ.

Un atlas de l'offre de formation a été établi par le CARIF-OREF : cartes des formations initiales, de l'apprentissage, de la formation continue.





LES NOUVEAUX ENJEUX DES PLANS RÉGIONAUX DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION

Deux lois ont successivement étendu le rôle des Régions en matière de coordination des politiques régionales de formation professionnelle :

- La loi, dite « quinquennale », du 20 décembre 1993, a confié aux Régions la mission de réalisation d'un Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle des Jeunes.

- La loi de démocratie de proximité du 27 février 2002 a étendu cette compétence de coordination de la Région à l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser, l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des actifs.

La loi relative aux « Libertés et responsabilités locales » du 13 août 2004 a confirmé ces orientations et a étendu les compétences des Conseils Régionaux :

- Transfert aux Régions des actions précédemment financées par l'Etat en matière de formation continue des adultes pour répondre aux besoins d'apprentissage et de formation professionnelle continue des jeunes comme des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

- Transfert aux Régions des formations sociales et médico-sociales en matière de programmation des actions, d'agrément et de financement des formations sociales initiales, d'attribution des aides aux étudiants inscrits dans ces établissements.

- Transfert aux Régions de la compétence d'organisation du réseau des centres et des points d'information et de conseil sur la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Ces nouveaux transferts confirment **le rôle central de la Région sur l'ensemble du champ des politiques régionales de formation professionnelle comprenant :**

- L'accueil, l'information et l'orientation des jeunes et des adultes.

- L'impulsion de la politique régionale de VAE.

- La structuration d'une offre régionale de formation continue capable de répondre aux besoins de qualification des jeunes et des adultes en recherche d'emploi.

- La régulation et la mise en cohérence de la formation professionnelle initiale et continue

- La structuration d'une offre de formation capable de répondre aux besoins de promotion sociale et professionnelle de tout individu

- Le développement de compétences des salariés dans les entreprises, la prévention de la déqualification et le maintien dans l'emploi.

Sur l'ensemble de ce champ, la compétence de la Région s'exprime désormais soit :

- Dans le cadre d'une compétence de financement et de programmation opérationnelle, que la loi relative aux responsabilités locales a renforcée notamment en matière de programmation des actions de formation continue en direction des adultes.

- Dans le cadre d'une compétence de concertation, de coopération et d'animation, principalement exercée à travers le PRDF, qui tend à s'affirmer comme un véritable outil de programmation à moyen terme de l'ensemble des actions régionales de formation et d'orientation conduites par l'Etat, la Région et les partenaires sociaux.



LES CHAMPS DE COMPÉTENCES

	ETAT	REGION	DEPARTEMENT / COMMUNES
Enseignement primaire	Pédagogie / personnels enseignants		**Communes :** construction et équipement des écoles
Enseignement secondaire	Pédagogie / personnels enseignants	Planification (PRDF et PPI) Construction, équipement et fonctionnement matériel des lycées	**Département :** construction et équipement des collèges
Enseignement supérieur	Pédagogie / personnels Construction, équipements et fonctionnement Aides sociales aux étudiants		
Apprentissage	Contrôle et validation des diplômes, référentiels	Agrément des CFA Construction et équipement des centres, financement des programmes	
Formation continue	Réglementation et contrôle, programmes de formation spécifiques	Orientations régionales et planification (PRDF) Programmes de formation des jeunes et des adultes Construction et équipement des centres de formation	**Département :** Programmes d'accompagnement publics RMI
Accueil, information et orientation	Accueil, information et orientation des scolaires	Accueil, information et orientation tous publics	
Mobilité		Mobilité formation	**Département :** Mobilité emploi
Validation des acquis de l'expérience (VAE)	Contrôle des certifications et délivrance des diplômes	Mise en œuvre d'une politique d'accompagnement	

LES CHIFFRES CLÉS DE LA FORMATION

Primaire : 121 026 élèves	Pré-élémentaire Elémentaire	45 457 élèves 74 181 élèves
Secondaire : 101 592 élèves	1er cycle collège 2nd cycle LEGT 2nd cycle lycées professionnels	63 885 élèves 22 985 élèves 15 706 élèves
Supérieur : 16 484 étudiants	Université IUT STS et autres post-bac IUFM Autres écoles et instituts	10 569 étudiants 248 étudiants 3 249 étudiants 1 294 étudiants 1 124 étudiants
Apprentissage : 3 909 apprentis	CFAA / CFA – CMA / CFA – CCIR	
Formation professionnelle continue : 39 109 stagiaires	Programmes Etat Programmes Région Programmes ADI Programmes ASSEDIC Programmes ANT	12 949 stagiaires 18 652 stagiaires 1 605 stagiaires 2 016 stagiaires 3 857 stagiaires
Formation professionnelle continue des salariés : 22 736 stagiaires	Programmes Entreprises/OPCA	22 736 stagiaires


Holcim

PARTIE 1
LE DIAGNOSTIC SOCIAL, ECONOMIQUE ET DE FORMATION

INTRODUCTION

Le diagnostic social, économique et de formation est un outil d'analyse du contexte réunionnais dans lequel se situe le PRDF.

Son objectif est d'identifier les facteurs majeurs d'influence qui peuvent avoir une traduction en termes de politique régionale de formation professionnelle. En conséquence, il ne vise pas à un diagnostic d'ensemble de la société réunionnaise.

Il a été réalisé de manière participative par les groupes de réflexion sectorielle, puis synthétisé pour faire apparaître une vision globale des enjeux du PRDF 2006-2013, en mettant l'accent sur les facteurs pertinents pour bâtir la politique régionale de formation.

Le diagnostic est présenté en trois parties :

- Le défi démographique : la demande d'emplois actuelle et future à satisfaire.
- Le développement : les besoins de compétences des secteurs économiques.
- Le diagnostic de formation : les réponses à apporter en termes de formation.



1. le défi de la démographie

ASSURER L'ACCUEIL DES JEUNES AUJOURD'HUI ET PREPARER LES RESSOURCES HUMAINES DE DEMAIN :

LE DOUBLE ENJEU DE LA DEMOGRAPHIE

Une population en croissance constante

Assurer l'accueil des jeunes réunionnais sur le marché du travail :

- même si la part des jeunes ira en diminuant,

-le nombre des actifs demandeurs d'emploi ira en augmentant.

La transition démographique n'étant pas achevée, nous nous trouvons dans un contexte de croissance annuelle encore élevée de la population.
Trois paramètres expliquent cette croissance de la population durant la période 1982 – 2002 :

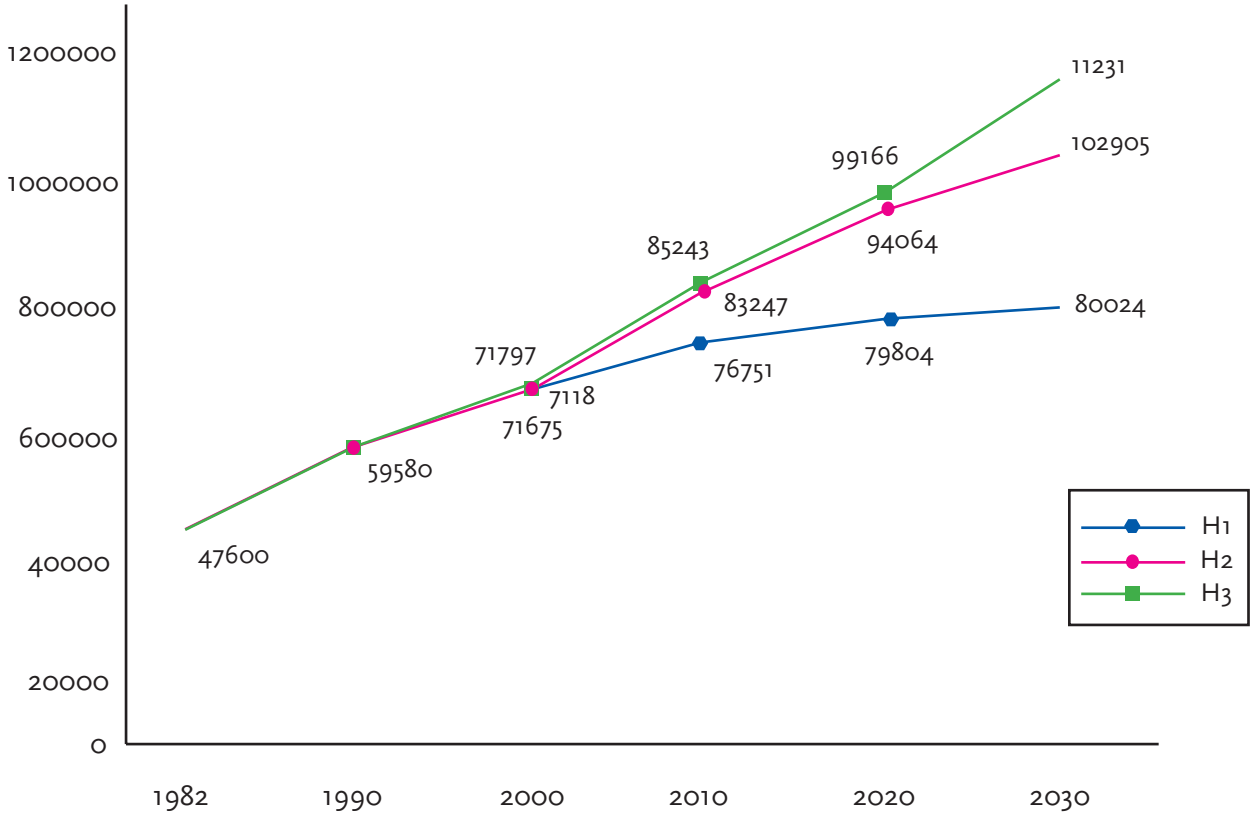
- un solde migratoire positif,
- une espérance de vie qui augmente,
- le maintien voire la reprise de la natalité à la fin de la dernière décennie.

Les flux migratoires se sont accrus dans les deux sens pendant les années 90 avec une forte prédominance des arrivées sur les départs. Le solde migratoire, positif depuis 1990, est en diminution depuis 2000. Alors que dans les années 70 et 80 l'incitation à l'immigration était la principale préoccupation, la question qui se pose aujourd'hui est celle de la régulation de ces flux dans le but de parvenir à un équilibre qui soit satisfaisant sur les plans économique et social.

Les scénarios d'évolution de la population réunionnaise à l'horizon 2030 établis par l'INSEE et présentant un intérêt particulier sont basés sur les hypothèses suivantes :

- un scénario « central » (H2) correspondant à l'évolution la plus probable : maintien des phénomènes migratoires constatés des dix dernières années et baisse tendancielle de la fécondité,
- un scénario « bas » (H1), extrême, conjuguant une baisse importante de la fécondité et une politique d'émigration très active,
- un scénario « haut » (H3), extrême lui aussi, alliant une hypothèse de maintien de la fécondité et une augmentation de l'immigration.

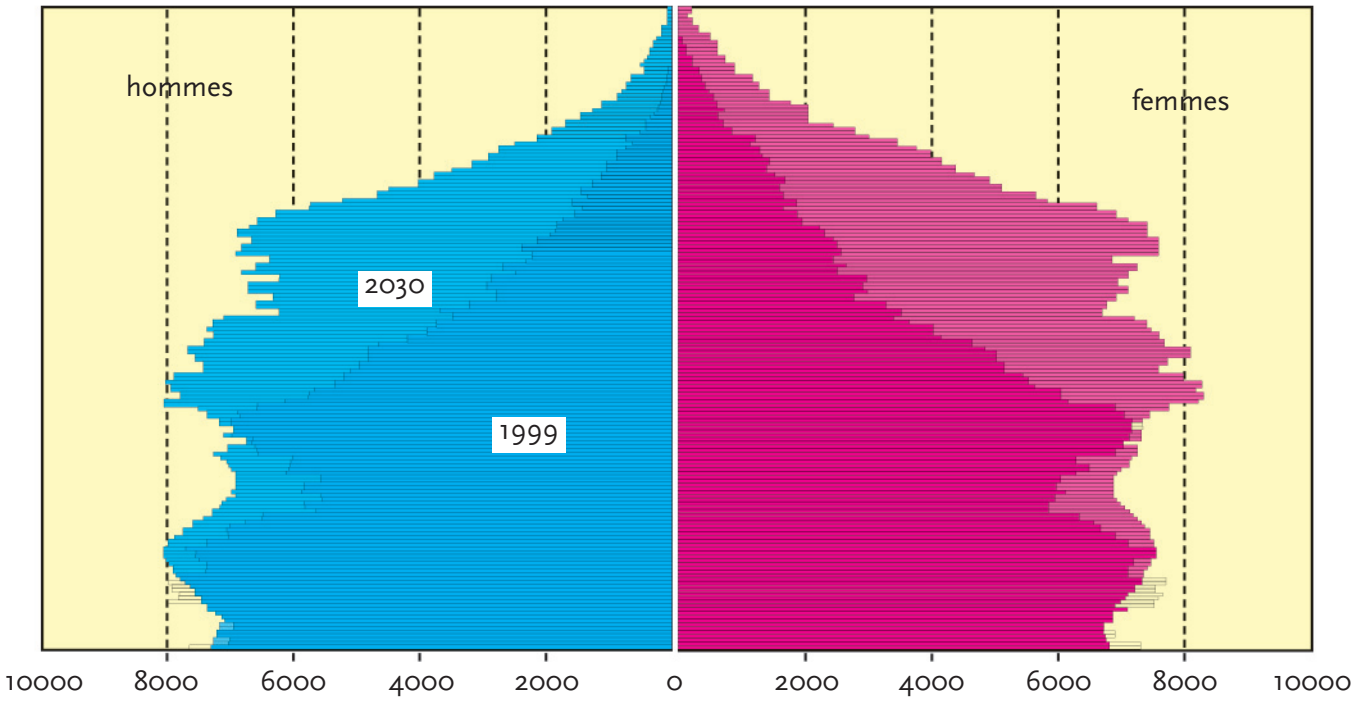
Projection population réunionnaise (selon l'INSEE)



Selon l'hypothèse centrale, l'INSEE prévoit un vieillissement important de la population. La structure de la pyramide s'élargit, la population augmente globalement, la population jeune diminue en part dans la population totale mais augmente en effectifs.

Ainsi les moins de 20 ans qui représentaient en 1999 le tiers de la population n'en feront plus que le quart en 2030 et les personnes âgées de plus de 60 ans représenteront plus de 22% de la population en 2030 contre 10% en 1999.

Une population qui sera beaucoup plus âgée



L'EVOLUTION DE LA POPULATION ACTIVE, LA PRESSION SUR L'EMPLOI

La population réunionnaise croît et arrive massivement sur le marché de l'emploi : malgré un taux de chômage important (2/5 d'une population entre 15 et 64 ans), l'économie réunionnaise a pu compter sur le dynamisme apporté par près de 40% d'actifs réunionnais supplémentaires par rapport à 1990.

La tension sur le marché du travail est un risque pour la cohésion de la société réunionnaise. Des solutions sont à trouver pour :

- éviter l'exclusion de l'emploi des jeunes les moins qualifiés

- maintenir la complémentarité entre les générations d'actifs

Mais 3 000 créations nettes d'emplois par an ne suffisent pas à absorber environ 6 000 actifs supplémentaires chaque année.

• *Des solutions adaptées aux publics les plus éloignés de l'emploi sont à trouver*, afin de permettre une orientation efficace, qui tienne compte à la fois des aptitudes du candidat et de la situation du marché du travail : cela relèverait de la compétence d'une structure chargée spécifiquement de l'orientation, indépendante des structures d'insertion et de formation.

• *La structure des âges* ne doit pas masquer un autre enjeu important pour les années à venir qui sera celui de la cohésion entre les différentes générations d'actifs. Celles-ci seront de plus en plus en concurrence sur un même terrain de l'employabilité avec des atouts et des handicaps de départ nettement différents :

- les plus anciens (50-65 ans) qui disposeront généralement d'une longue expérience professionnelle mais d'un faible niveau de qualification,
- les plus jeunes (18-40 ans) qui entrent plus tardivement sur le marché du travail que leurs aînés mais en disposant d'un niveau de qualification plus élevé.

LA FEMINISATION DU MARCHE DE L'EMPLOI

La croissance de l'activité féminine représente un potentiel de compétences pour l'économie réunionnaise, à condition de leur ouvrir les possibilités d'insertion professionnelle à égalité avec les hommes.

La part des femmes dans la population active est de plus en plus importante : elles n'en représentent encore en 2003 que le tiers, mais plus de 2 000 actives supplémentaires arrivent chaque année sur le marché du travail.

On peut donc formuler l'hypothèse que la féminisation du marché du travail devrait encore se poursuivre. Cela milite pour qu'une place importante soit donnée à la question de l'égalité des chances dans les politiques et les stratégies mises en œuvre dans les domaines de l'éducation et de la formation professionnelle, pour éviter un accroissement des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes.

Évolution de la population active féminine

	1990	2003
Actifs occupés	146 253	203 062
Taux d'emploi	37,9%	40,3%
Hommes	47,3%	47,1%
Femmes	28,6%	33,7%

basée sur une population entre 15 et 64 ans.
Source : *INSEE/TER 2004*



2. le défi du développement

L'EVOLUTION DES STRUCTURES ECONOMIQUES : ENJEUX ET DEFIS POUR LES SYSTEMES DE FORMATION

La mondialisation de l'économie

• *La recherche de nouveaux avantages compétitifs* : l'économie réunionnaise arrive à la fin d'une période homogène de développement où les entreprises ont exploité un avantage compétitif lié à l'insularité. Mais la mondialisation des relations économiques et les évolutions technologiques induisent une évolution de la structure des métiers et des emplois vers la recherche de nouveaux avantages compétitifs.

L'enjeu réside dans la capacité du système de formation à accompagner, voire anticiper les évolutions des structures économiques

• *L'adaptation permanente des contenus de formation* : dans ce contexte, où les entreprises sont exposées à une concurrence accrue dans l'offre et la qualité des produits et des services, le système de formation ne peut se limiter à ajuster son offre aux besoins quantitatifs des entreprises, elle doit aussi adapter en permanence ses contenus de formation.

La professionnalisation des emplois s'impose dans un contexte de concurrence interne et externe.

La pression de la concurrence interne et externe

• *Le renforcement de la capacité des entreprises à faire face à la concurrence extérieure* est encore possible pour certains secteurs d'activité, comme la pêche, le BTP, l'agroalimentaire, le tourisme, le commerce et les services, les technologies de l'information et de la communication, etc., en construisant une stratégie de développement économique forte, qui porte sur un horizon suffisamment lointain et pose ses fondements sur une volonté de développement économique de La Réunion.

• *La recherche de l'efficacité productive* conduit les entreprises à se recentrer sur des productions où le positionnement de proximité devient leur atout essentiel, par exemple dans le bâtiment, l'agroalimentaire ou les services. De même, elle entraîne une refonte du système de production, dans le sens d'un recentrage sur le cœur de métier, plus spécialisé et qui a subi plusieurs mutations technologiques dans certains cas. En conséquence, les emplois traditionnels sont en perte de vitesse laissant la place à des activités à plus forte valeur ajoutée, requerrant des niveaux de compétences plus élevés.

Des choix importants pour la politique de formation doivent être faits entre :

- d'une part, une main d'œuvre abondante, plutôt d'un niveau moyen de formation,

- d'autre part, des qualifications plus élevées dont la contrepartie sera recherchée au niveau de gains de productivité donc d'une réduction des effectifs.

L'acquisition d'une qualification élevée permettra aux jeunes réunionnais de se situer au niveau des compétences demandées dans des secteurs à fort potentiel de développement sur le marché globalisé

• Dans ce contexte, *l'externalisation de certaines tâches*, voire de certaines fonctions (communication, maintenance, etc.) est favorisée par le développement de services aux entreprises dont le professionnalisme est sans commune mesure avec certaines activités autrefois intégrées. Ces services sont sources de valeur ajoutée nouvelle, potentiellement créatrices d'emplois de qualité à tous les niveaux, chez les clients comme chez les fournisseurs de ces services. Mais leur développement dépend très étroitement de la capacité des entreprises réunionnaises et de leurs salariés à s'engager dans l'acquisition de compétences propres au marché des services : réactivité, adaptabilité, respect du cahier des charges, service après-vente, qualité, conseil...

Des activités de plus en plus réglementées

• *La complexité croissante des réglementations*, notamment dans certains secteurs et métiers, impose des niveaux de qualification spécifiques pour occuper certains emplois ou pour exercer certaines activités. Il ne s'agit pas ici des métiers réglementés tels ceux de la santé (infirmière, puéricultrice ...), mais de secteurs en développement comme l'Environnement, les activités d'animation, des secteurs où l'impact des nouvelles technologies et des normes européennes est important.
Elles obligent les entreprises à se montrer réactives et à professionnaliser les emplois, avec bien souvent des niveaux obligatoires de qualification.

Les évolutions rapides des technologies et l'accroissement des niveaux d'exigence sous l'effet des réglementations et de la demande de biens et de services obligent :

- les entreprises à la réactivité et à l'anticipation,

- les salariés à adapter en permanence leurs compétences.

Des évolutions technologiques incontournables qui requièrent des personnes avec un niveau de connaissances de base plus important.

• *La capacité de s'adapter aux évolutions technologiques rapides* devient une obligation tant pour les individus que pour les organisations. Le savoir-faire et l'expérience ne sont plus les seuls critères, même s'ils restent essentiels. Pour les entreprises, quelle que soit leur taille, les conséquences sont tout autant au niveau de la nécessité d'une mise à jour constante des compétences techniques, qu'à celui des changements organisationnels et du redéploiement des ressources humaines qu'elles entraînent.

• *Une notion de connaissances de base élargie* : à l'heure où les technologies deviennent universelles, elles imposent à tous les secteurs d'activité de s'aligner sur des standards sans cesse renouvelés, au risque de ne plus être en capacité de faire face à la concurrence. Dans ce contexte, une nouvelle approche de la notion même de connaissances de base s'impose. Ces connaissances devront être davantage orientées sur des savoirs « scientifiques » sinon techniques, et sur une plus grande sensibilité aux changements dans un environnement mondialisé.

Des rattrapages de qualification sont souvent nécessaires pour éviter l'exclusion de salariés peu qualifiés sous l'effet de réajustement des niveaux d'exigence des emplois.

Une demande sociale de biens et de services de plus en plus exigeante

Elle est liée en grande partie à l'augmentation du pouvoir d'achat des ménages et au changement des modes de vie sous l'influence des modèles et normes sociales véhiculés notamment par les médias ou transposés au gré des migrations.
La problématique principale réside dans la compatibilité entre les exigences des consommateurs et le coût d'adaptation des compétences que les entreprises sont prêtes à assumer. Cependant, cette adaptation devient un objectif incontournable dans un marché de plus en plus ouvert et exposé à la concurrence extérieure.

Le potentiel limité des perspectives d'emploi à La Réunion

• A la fin des années 90, La Réunion bénéficiait à la fois :
  - de la fin de la transition économique qui se caractérise par la fin de la transformation d'une économie basée sur l'agriculture en une économie plus industrielle et fortement tertiairisée,

  - de la fin de la transition démographique qui s'est caractérisée par l'accroissement rapide de la population active et des effets d'une politique publique très dynamique en faveur de l'emploi.

• Destructions puis créations d'emplois accompagnent dans un même temps un phénomène important de modernisation des activités.

• L'étroitesse du marché réunionnais et les caractéristiques démographiques et économiques du territoire font que les perspectives d'emploi semblent limitées dans la majorité des secteurs d'activité, à l'exception des secteurs qui présentent un fort potentiel de développement tels que les secteurs des services aux personnes et des services aux entreprises qui offriront des opportunités de création d'activité importantes.

• Les perspectives à long terme sont difficiles à cerner alors que des secteurs d'activité connaissent régulièrement des difficultés de recrutement.

• La création d'emplois dans le secteur marchand s'avère très insuffisante comparée à l'accroissement de la demande d'emploi.

Les métiers du développement durable

• *Un potentiel d'emplois important* : les métiers du développement durable et de l'économie sociale représentent un potentiel important d'emplois dans plusieurs domaines : l'aménagement du territoire, la protection de l'environnement marin et terrestre, les énergies renouvelables, la gestion des flux (transports, déchets...), les métiers du lien social et du développement culturel.

• *La prise en compte de la dimension du développement durable dans le contenu de nombreux métiers* : ces métiers sont insuffisamment différenciés des métiers traditionnels, et sont souvent assimilés à des emplois aidés nombreux dans plusieurs domaines (protection de l'environnement, métiers du lien social et du développement culturel notamment). Il en résulte une image peu professionnelle des technologies mises en œuvre. Il s'ensuit que les compétences utiles à ces domaines d'activité et à leur finalité ne sont pas bien intégrées dans les cursus de formation.

Un double défi d'efficacité et d'efficience est posé aux systèmes de formation :

- prendre en compte les flux de populations,

- apporter des réponses pertinentes aux demandeurs d'emploi,

- satisfaire les besoins actuels des secteurs d'activité,

- anticiper sur les qualifications et les compétences qui permettront le développement économique de La Réunion.

UN DIAGNOSTIC DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES ENTREPRISES

• *Le niveau de qualification pertinen*t varie suivant les secteurs et les métiers :

- Les qualifications de niveau V sont toujours recherchées, à condition que les formations soient d'un bon niveau de qualité et développent les compétences demandées pour une opérationnalité directe. Sinon le choix se porte au moment du recrutement sur des candidats ayant des qualifications de niveau IV, même si le contenu du travail confié ne requiert pas ce niveau, en misant sur la capacité d'adaptation présumée à un tel niveau à défaut de l'opérationnalité directe.

- L'évolution des technologies et des process de production explique une propension à définir les emplois au niveau IV.

- Le niveau III est perçu comme le niveau de l'encadrement intermédiaire dont les besoins sont croissants. A ce niveau, les exigences de compétences sont orientées vers la relation humaine, l'organisation, la prise d'initiative...

L'enjeu de la gestion des ressources humaines dans les entreprises :

- réussir la complémentarité entre les niveaux de compétences dans les équipes,

- prévoir l'évolution des postes de travail,

- réussir l'intégration des jeunes issus de la formation.

• *Les compétences* ne peuvent s'acquérir en dehors d'une activité professionnelle. Or, l'intégration dans l'entreprise est souvent insuffisamment préparée à l'issue des parcours de formation.

• *L'opérationnalité au poste de travail* semble souvent peu satisfaisante à la sortie de la formation :

- Plus l'attente est longue entre la fin d'une formation et l'entrée en activité, plus il se produit un certain décalage entre le niveau des connaissances acquises en formation et l'opérationnalité dans l'emploi.

- Les compétences demandées au poste vont de la capacité relationnelle à l'autonomie, en passant par l'adaptabilité, la polyvalence organisationnelle et, pour l'encadrement de niveau intermédiaire, la capacité à diriger des équipes, ou à générer des projets.


AÉRO VATT

Facteurs d'influence et impacts sur la formation et l'entreprise

Facteurs d'influence	Impacts sur l'entreprise	Impacts sur la formation
• Evolutions technologiques	• Transfert des emplois vers des activités à plus forte valeur ajoutée • Nouveaux métiers ou domaines de spécialisation	• Professionnalisation des emplois • Exigence d'un niveau de base suffisant pour s'adapter • Demandes de formations complémentaires spécialisées
• Evolution de la demande plus diversifiée, exigence de qualité influence des modèles de consommation • Accentuation de la concurrence locale et externe	• Nouveaux métiers ou nouvelles fonctions dans l'entreprise • Nouveaux domaines de spécialisation • Repositionnement des entreprises sur un métier de base, moins de polyvalence, plus de spécialisation • Externalisation de certaines activités • Recherche d'activités à plus forte valeur ajoutée	• Evolution des compétences générales vers des compétences plus spécialisées, • Professionnalisation des emplois • Professionnalisation des emplois
• Réglementation plus contraignante	• Nouveaux métiers ou nouvelles fonctions dans l'entreprise, • Plus de spécialisation • Externalisation de certaines activités	• Professionnalisation des emplois • Demande de VAE
• Gestion prévisionnelle des emplois	• Nouvelle définition du contenu des emplois et des compétences associées	• Exigence d'un niveau de base suffisant pour s'adapter • Demande de polyvalence • Demandes de formations complémentaires spécialisées ou de VAE

DES METIERS EN DEVELOPPEMENT

La réflexion des groupes sectoriels a mis en évidence des métiers « clés » devant avoir un impact fort dans l'avenir de l'entreprise, et des métiers en devenir qui offrent un potentiel d'insertion important pour les jeunes diplômés réunionnais. Ce sont :

- *Les métiers du conseil,* directement liés à l'externalisation de certaines activités auparavant réalisées en interne, et au développement des activités de services aux entreprises.

- *Les métiers de la logistique* : en partie externalisés (notamment le transport), ils sont amenés à prendre de l'importance pour la gestion des flux ; certains secteurs comme l'environnement (gestion des déchets) sont directement concernés.

- *Les métiers de la Gestion des Ressources Humaines (GRH)* encore peu développés dans la majorité des entreprises.

- *La spécialisation dans certains métiers* dont le contenu de formation général doit être adapté à des domaines d'activités spécifiques (par exemple métiers de la vente, de l'administratif...).

- *La gestion d'équipe et le management d'entreprise* qui, plus qu'un métier en soi, fait partie de la compétence de l'encadrement de niveau intermédiaire.

- *L'ingénierie de formation*, métier peu développé car cette fonction est rarement financée en tant que telle, mais qui devient nécessaire pour optimiser l'offre de formation, notamment l'offre de formation continue. Celle-ci doit être plus réactive, mieux adaptée à la demande des entreprises et aux besoins d'évolution des compétences des actifs employés.



3. le diagnostic de formation

Le cadre de référence de la formation professionnelle :

- inscription dans une politique de l'emploi,
- égalité dans l'accès à la formation,
- formation tout au long de la vie,
- adaptation et développement des compétences,
- logique de formation des salariés articulée avec la logique de l'entreprise.

Dans un contexte de décentralisation, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003 « relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle » et la loi sur la réforme de la formation professionnelle qui en découle, reconfigurent aujourd'hui le paysage de la formation professionnelle construit sur la base de la loi de juillet 1971.

- Dans un contexte socio-économique européen et décentralisé, la formation professionnelle s'inscrit au cœur d'une politique de l'emploi axée tant sur le développement que sur le maintien dans l'emploi.
- La possibilité de se former est offerte à chacun pour garantir l'égalité d'accès à la qualification et à la professionnalisation.
- La formation est inscrite dans le cadre des activités tout au long de la vie professionnelle.
- La recherche d'un équilibre entre deux logiques – celle du salarié et celle de l'entreprise – se traduit par la co-construction des objectifs et des moyens de la formation.
- L'offre de formation doit se construire autour des objectifs d'adaptation et de développement des compétences.

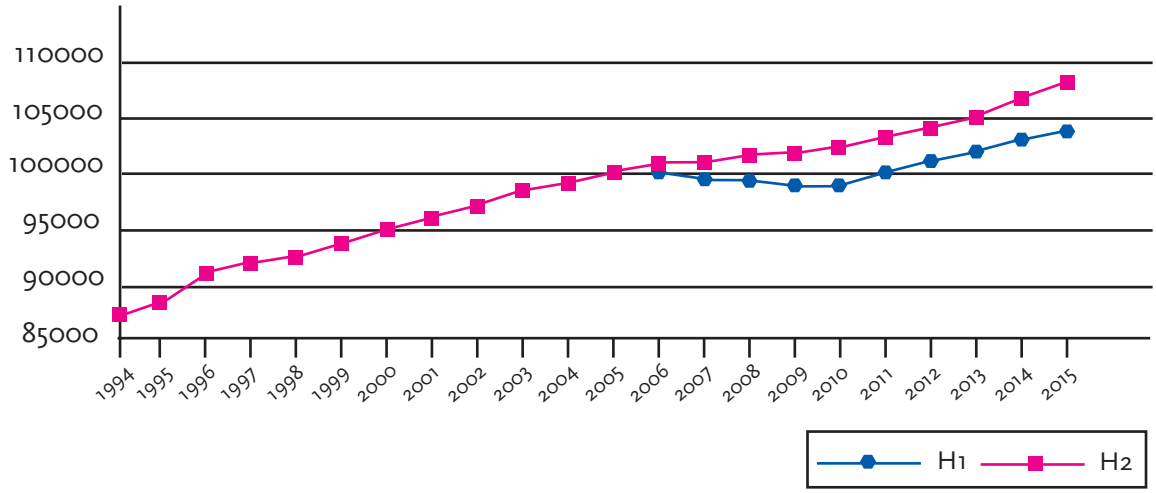
LA DEMOGRAPHIE SCOLAIRE

Selon les projections de démographie scolaire, les flux d'entrée en premier cycle devraient diminuer à partir de 2005, stagner jusqu'en 2010 puis augmenter de nouveau (source : SSA/ Rectorat – juin 2005).

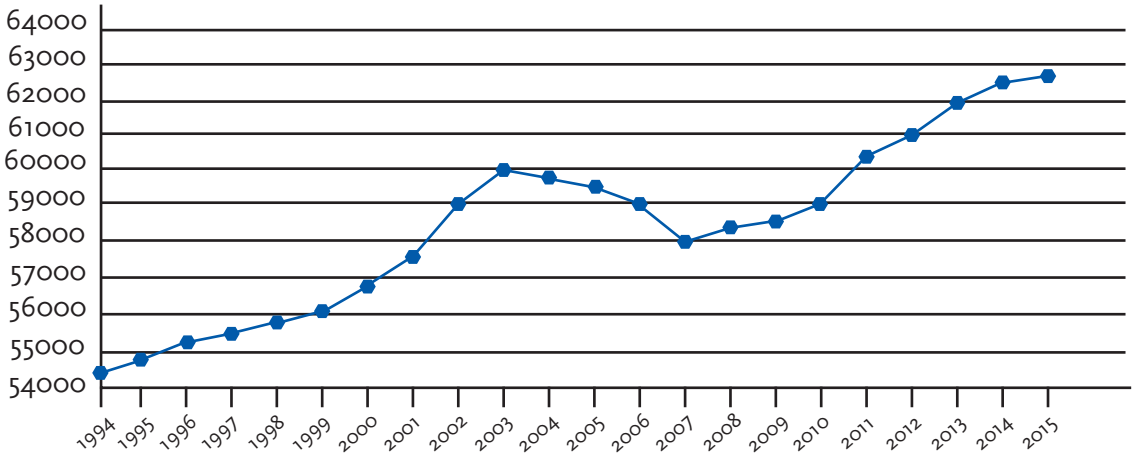
Deux hypothèses d'évolution sont présentées :

- une hypothèse haute de croissance des effectifs correspondant à une élévation du niveau des qualifications (H1),
- une hypothèse basse qui n'intègre pas d'évolution du niveau des qualifications (H2).

Evolution des effectifs dans le second degré public



Evolution des effectifs dans le 1er cycle public (y.c. segpa)



(source SSA/Recorat)

L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Les études prospectives sectorielles indiquent les besoins en emplois et compétences auxquels la formation initiale aura à apporter une réponse.

La nécessaire ouverture de l'esprit et la formation des citoyens de demain ne doivent pas conduire le système de formation initiale à se caler sur la seule gestion des flux. Le citoyen est aussi un acteur économique et le système de formation initiale doit le préparer à exercer pleinement cette fonction et éviter l'exclusion sociale.

D'une façon générale, l'offre de formation professionnelle est jugée complète au regard des besoins des principaux secteurs économiques réunionnais. Néanmoins :

• Les stratégies de création de nouvelles filières ou de maintien de filières semblent plus dépendantes de « situations d'opportunité » internes que de justifications économiques.

• Il y a peu de prise en compte des travaux de prospective des branches qui permettraient d'éclairer les décisions de mise en œuvre :

- de nouveaux diplômes,
- ou de spécialisations dans un domaine particulier à greffer sur des filières de formation déjà existantes. Ces formations complémentaires, de type MC, sont généralement préférées à la création de nouvelles filières de formation dont la multiplication apparaît peu souhaitable, le caractère pérenne n'en étant pas assuré en raison de la faiblesse des recrutements et des débouchés d'emplois.

LA DEMANDE SOCIALE DE FORMATION

Les publics de la formation sont multiples dans leurs attentes, leurs objectifs et leurs potentiels personnels. Les motivations et les besoins des publics dépassent les perspectives d'insertion professionnelle et varient selon l'âge et la pression des situations de vie :

- besoins d'insertion professionnelle et de reconnaissance sociale que peut assurer la possession d'un diplôme,
- changement d'orientation professionnelle ou accroissement des compétences,
- amélioration des connaissances générales pour vivre les changements,
- besoins d'activités, de relations sociales et d'accompagnement, particulièrement pour les publics sans emploi ou en rupture de lien social.

La demande de formation s'inscrit tout au long de la trajectoire professionnelle et sociale des individus en fonction de leurs besoins.

Globalement, le système répond à une prise de conscience de l'importance de la formation comme facteur de promotion sociale. Cette réponse est cependant sujette à caution pour les publics en échec scolaire ou en situation de non emploi prolongée.
Néanmoins, en ce qui concerne la formation continue des demandeurs d'emploi, le système apparaît en partie détourné de ses objectifs. L'absence d'emploi fait que, pour certains, l'entrée en formation peut présenter un pis-aller, sans réel projet de qualification. La formation est alors utilisée comme un substitut à l'emploi, offrant – au moins de façon temporaire – un statut, une ressource financière immédiate.

LA FORMATION CONTINUE DES SALARIES

La réponse du système de formation local aux besoins de formation des entreprises doit se développer pour apporter une réponse de qualité

• *Les besoins de formation de spécialisation* ou de mise à niveau technique dans des domaines spécialisés sont fréquents, mais l'offre de formation locale est jugée insuffisante en nombre, en réactivité, en innovation. Cependant, l'offre de formation ne peut pas s'appuyer sur une réelle analyse des besoins qui souffre de la faiblesse fréquente de l'ingénierie de formation dans la construction de programmes de formation.
Les entreprises ont alors recours à des organismes de formation métropolitains spécialisés, même avec un coût plus élevé.

• *L'alternance* se développe de manière inégale dans les petites entreprises, les métiers très techniques ou les activités plus transversales, voire tertiaires. Dans ce domaine, les petites entreprises sont insuffisamment accompagnées et informées. L'alternance comme stratégie de développement de compétences nouvelles dans l'entreprise n'est que peu intégrée par les entreprises

De nouvelles voies de promotion

• *La Validation des Acquis de l'Expérience* (VAE) a ouvert une nouvelle voie de qualification qui rencontre un accueil positif de la part des salariés réunionnais.

L'importance de la VAE comme voie de qualification pour de nombreux salariés nécessite un renforcement de ses moyens.

Cependant, celle-ci rencontre un accueil plus favorable dans les entreprises et les structures du secteur non marchand (l'animation socioculturelle et sportive, le social, la santé), que par les entreprises du secteur marchand. Ces dernières peuvent craindre un renforcement des exigences salariales ou statutaires. Mais les entreprises peuvent aussi y trouver leur avantage : reconnaissance de la qualification de salariés anciens par rapport aux nouveaux arrivants généralement plus diplômés pour motiver leur position sur les grilles de rémunération ; exigences réglementaires de qualification pour l'exercice de certaines activités ; évolution des salariés sur des emplois plus qualifiés etc, sans omettre ce que la reconnaissance des acquis permet d'économiser dans la mise en place de certaines formations qualifiantes.

Le bilan 2004 de la première année de mise en œuvre complète de la VAE est le suivant :
- 2009 candidats, dont 58 % de femmes, 46 % de niveau V ou inférieur, 17% de niveau III ou supérieur,
- 288 validations totales et 323 partielles, dont 60 % de diplômes de l'Education Nationale et 30 % de la DRASS,
- 754 certifications sont accessibles par la VAE à La Réunion sur les 15 000 accessibles au niveau national.

• Les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), certificats délivrés par les branches professionnelles, offrent de multiples avantages à la fois aux entreprises et aux salariés :
- pour les emplois peu ou pas qualifiés, ils représentent une voie d'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue tout en renforçant les compétences au cœur de métier ;
- pour les emplois connaissant ou ayant connu des évolutions fortes et fréquentes que l'offre de formation n'a pas pu suivre. Ils permettent de former les salariés en fonction de ces évolutions.

LES FORMATIONS CONTINUES DES JEUNES SANS QUALIFICATION, DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES PUBLICS EN DIFFICULTE

• *Le diagnostic général* révèle de nombreuses insuffisances dans les réponses apportées face à la diversité et la complexité des situations, à la dégradation fréquente des liens sociaux, à l'absence de perspectives d'emploi mobilisatrices chez ces publics :

- formations non qualifiantes et sans objectif de professionnalisation,
- moyens financiers globalement suffisants mais qui restent à optimiser,
- offre de formation professionnalisante qui souffre d'un manque d'ingénierie et d'anticipation,
- parcours de formation discontinus et démobilisateurs, voire incohérents,
- coordination faible des acteurs et des dispositifs de formation,
- capacité d'innovation pédagogique insuffisamment soutenue.

Les nombreuses insuffisances dont souffre le système de formation continue ne lui permettent pas de répondre pleinement aux attentes qu'il suscite et au rôle qu'il est appelé à jouer dans le système social réunionnais.

• *La formation continue est mise à contribution pour assumer un rôle essentiel dans le système social réunionnais.* Malgré ses faiblesses, elle se caractérise par :

- l'importance des effectifs bénéficiaires d'actions de formation,
- l'offre de « nouvelle chance » pour la qualification,
- son action de resocialisation et de redynamisation pour les publics les plus en difficulté d'insertion,
- la diversité de dispositifs et de moyens mobilisés, facteur d'adaptation,
- ses actions innovantes dans plusieurs domaines,
- les ressources mobilisables pour la « formation tout au long de la vie ».

LES FORMATIONS EN MOBILITE

• La mobilité offre des avantages indéniables tant pour les jeunes que pour les actifs occupés : formations plus spécialisées, expériences diversifiées, ouverture d'esprit et capacité d'adaptation. Elle est particulièrement souhaitable aux niveaux d'encadrement.

La formation en mobilité : une voie possible pour la qualification des jeunes réunionnais, mais qui demande à être mieux accompagnée.

• Mais son coût demeure élevé pour les entreprises, difficile à gérer sans perturber l'organisation de la production, et ne suscite pas toujours l'accord des salariés devant les problèmes notamment familiaux qu'ils ont à gérer lorsqu'elle est de longue durée.

LE PROBLEME POSE PAR L'ILLETTRISME

• *Une préoccupation pour l'ensemble du système de formation* : l'illettrisme constitue un échec pour la formation initiale mais aussi un handicap pour la formation continue et les dispositifs de formation s'adressant aux demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

La nature des solutions recherchées est totalement différente, selon qu'il s'agisse :

- de prévenir le risque d'illettrisme en fin de cursus scolaire,
- de pallier l'absence de connaissances de base pour suivre une action de formation professionnelle nécessaire dans un projet d'intégration ou d'adaptation professionnelle,
- ou de réactiver des connaissances oubliées afin de suivre un parcours de formation.

La problématique de l'illettrisme demande des traitements différenciés selon les situations et les objectifs, au risque d'en faire un objectif en soi sans impact réel.

• *Une ingénierie de formation nécessaire* : la clé du système réside dans les capacités d'ingénierie de formation adaptée aux différentes typologies de population concernées, mais aussi dans une commande publique de formation avec des objectifs plus précis et plus différenciés que la seule logique de lutte contre l'illettrisme.

La problématique d'action devrait être appréhendée différemment selon les situations et les moments où elle se situe :

- en aval de la formation initiale,
- en amont de l'intégration sociale et professionnelle,
- ou en cours de formation professionnelle d'un parcours individuel.


Tecnilab
multimédia

PARTIE 2
LES AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION

La politique régionale de formation met en cohérence l'ensemble des actions et des dispositifs autour de quatre axes stratégiques :

– **le développement de la personne,**
– **le développement économique,**
– **la préparation aux changements,**
– **l'ingénierie de formation.**



1. la formation au service du développement de la personne

Le développement de la personne est au centre de la politique régionale de formation. Elle a pour finalités la maîtrise des savoirs fondamentaux, la capacité à s'informer pour mieux faire ses choix d'orientation, l'accès à une qualification professionnelle selon ses choix de filières d'activité ou de métier et l'épanouissement culturel.

Deux finalités de la politique régionale de formation :

- acquisition de la maîtrise des savoirs fondamentaux,

- correction des situations d'inégalité.

La formation joue aussi un rôle essentiel de correction des situations d'inégalité : inégalités entre hommes et femmes, en modifiant les représentations sociales des métiers et en favorisant des voies d'insertion professionnelle plus égalitaires ; inégalités dues aux processus d'exclusion sociale et professionnelle que sont l'illettrisme, l'échec scolaire, les handicaps physiques ; les situations sociales trop perturbantes pour s'investir dans un parcours d'insertion professionnelle.

Le PRDF de La Réunion 2006-2013 constitue un projet collectif de développement du potentiel humain et de lutte contre toutes les formes d'exclusion par des actions ciblées pour chaque type de situation.

1.1. ASSURER UNE MAÎTRISE DES SAVOIRS FONDAMENTAUX À UN NIVEAU PERMETTANT À CHAQUE RÉUNIONNAIS DE PARTICIPER À LA VIE SOCIALE ET ÉCONOMIQUE

Les savoirs fondamentaux devraient être acquis par tous les jeunes au sortir de la formation scolaire.

C'est le rôle premier de l'enseignement scolaire : maîtrise des outils de la communication orale et écrite, acquisition des savoirs techniques et scientifiques de base nécessaires à la poursuite d'un cursus de qualification professionnelle, connaissance et compréhension de l'environnement social, administratif et économique dans lequel vivent les citoyens d'aujourd'hui. De même, l'éducation artistique, l'éducation physique et sportive doivent conserver toute leur place dans les enseignements de base.

A ces domaines traditionnels de connaissances, il est nécessaire d'inclure les éléments d'avenir que sont l'ouverture sur le monde, la maîtrise de langues étrangères à un niveau qui permette aux jeunes réunionnais d'ouvrir l'horizon géographique dans lequel ils pourront construire leur avenir, les connaissances de base des nouvelles technologies d'information et de communication, outils indispensables pour permettre l'élévation des niveaux de qualification professionnelle. C'est le socle de connaissances nécessaires non seulement à la poursuite d'un parcours de formation professionnelle, mais aussi à l'exercice de ses responsabilités de citoyen.

• L'ensemble de ces domaines fait partie de l'éducation de base qui devrait être acquise par tous les jeunes à la sortie du système éducatif, y compris ceux dont le parcours s'arrête à la fin de la scolarité obligatoire.

• La formation tout au long de la vie doit permettre de poursuivre la construction de ce socle.

1.2. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR FAIRE DE LA FORMATION UN PROJET PLEINEMENT ASSUMÉ

La possibilité pour chaque jeune réunionnais de choisir en pleine connaissance de cause la filière de formation qui corresponde à ses capacités, à un projet personnel et professionnel ne peut être effective que si elle est préparée et accompagnée tout au long de son parcours de formation :

L'ÉGALITÉ DES CHANCES IMPLIQUE QUE LE CHOIX DE LA FILIÈRE DE FORMATION ET DU PROJET PROFESSIONNEL SOIT PRÉPARÉ ET ACCOMPAGNÉ JUSQU'À SON ABOUTISSEMENT.

• dans le milieu familial et social, sous l'influence desquels se forment les premiers éléments d'un projet professionnel et peut naître une ambition personnelle ;

• dans le milieu scolaire où devront se préciser les informations sur les métiers et les secteurs d'emplois actuels et futurs, et se développer les capacités de choix du jeune et la motivation nécessaire à la réussite du parcours de formation ;

• la prise de conscience des réalités du métier et du monde du travail demande la coopération des acteurs économiques pour des rencontres et des stages organisés dans le cadre de la scolarité ;

• pour les jeunes sans projet professionnel ou sans qualification au sortir du système éducatif, la formation continue devra apporter une « nouvelle chance » par des processus adaptés d'information, d'orientation et d'accompagnement vers la réalisation d'un parcours de formation adapté.

1.3. PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

• L'influence des représentations sociales de la famille, du milieu social, du monde scolaire orientent encore trop souvent le projet d'insertion professionnelle et le choix d'une filière de formation, sur place ou en mobilité.

LES REPRÉSENTATIONS DES MÉTIERS EN FONCTION DU SEXE ORIENTENT DE FAIT LES CHOIX PROFESSIONNELS.

LES FEMMES SE TROUVENT TROP SOUVENT ÉCARTÉES DES FILIÈRES PORTEUSES D'AVENIR.

CETTE SITUATION ENTRAÎNE POUR LES ENTREPRISES UNE PERTE QUALITATIVE DE COMPÉTENCES ET RENFORCE LES INÉGALITÉS

• Alors que les filles réussissent mieux dans le cursus scolaire, elles disparaissent des filières porteuses d'avenir et de certaines fonctions d'encadrement. De la même façon, le « modèle masculin » est relativement absent de certains métiers, comme ceux du social, trop exclusivement représentés comme des métiers féminins.

• L'orientation sexuée entraîne de fait une perte qualitative sur le plan des compétences demandées par les entreprises que la mixité pourrait apporter. Elle contingente le marché du travail par une offre de compétences stéréotypée, produit des goulots d'étranglement dans les filières de formation à cause d'une mauvaise répartition des populations dans les actions de formation mises en place. Elle creuse surtout les inégalités professionnelles entre les sexes car elle ne permet nullement d'appliquer le principe de l'égalité de traitement à compétences égales.

• Ces représentations et ces modèles sont de plus en plus en décalage avec l'organisation sociale où les rôles sont moins différenciés entre les sexes.

1.4. PRÉVENIR L'EXCLUSION

L'échec dans la scolarité, l'illettrisme, les difficultés d'insertion dans l'emploi génèrent un problème majeur pour la société réunionnaise.

• Beaucoup de jeunes réunionnais se trouvent en état d'échec scolaire. Cette situation de quasi exclusion pendant et après la scolarité génère un problème social majeur. Il perdure au-delà de l'entrée dans la vie active dans des situations de chômage qui constituent souvent des ghettos sans issue.

L'exclusion est aussi celle du handicap sous toutes ses formes qui limite l'accès à la qualification professionnelle et à l'emploi.

• L'exclusion est aussi celle du handicap sous toutes ses formes – moteur, sensoriel et mental – qui empêche le suivi d'une scolarité normale. L'insuffisance de structures d'accueil adaptées dans les établissements d'enseignement, notamment au-delà de la scolarité obligatoire et plus particulièrement dans les établissements d'enseignement professionnel, est un facteur d'aggravation de l'exclusion des cursus de qualification et des possibilités d'insertion professionnelle.

• La lutte contre tous les facteurs d'exclusion est un objectif transversal du PRDF. La formation devra apporter une réponse pour réduire les obstacles liés aux situations personnelles et professionnelles empêchant d'envisager un parcours de formation dans de bonnes conditions.

La politique de formation devra apporter une réponse adaptée et mobilisatrice à toutes ces formes d'exclusion

• Les axes stratégiques de cette prévention de l'exclusion concernent :

– la réduction significative à l'horizon 2012 de l'échec scolaire et de l'illettrisme, par des actions ciblées d'enseignement adapté et le soutien généralisé aux élèves en difficulté tant dans le premier degré que dans le second degré (collèges et lycées professionnels) ;
– l'accès à une qualification professionnelle minimale de niveau V pour les jeunes sans diplôme ni qualification au sortir du système scolaire, en promouvant des pédagogies adaptées ;
– l'amélioration des conditions d'accueil des handicapés, notamment dans les filières de qualification professionnelle.

ORIENTATIONS POUR LE PLAN D'ACTIONS

1. Les actions du Projet Académique 2004/2007, notamment l'objectif 1 « réussir la scolarité de tous les jeunes jusqu'à 16 ans » et l'objectif 2 « amener tous les lycéens à un niveau de qualification favorisant une insertion réussie » ;

2. Le renforcement des SEGPA (Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté) en collège et la création d'un EREA (Etablissement Régional d'Enseignement Adapté) ;

3. Le plan de prévention de l'illettrisme dans le cadre scolaire en partenariat avec le Rectorat ;

4. Pour les jeunes et les adultes en difficulté, un programme d'actions spécifiques permettant l'acquisition ou la réactivation des savoirs fondamentaux ;

5. La mise en place d'un plan régional AIO (Accueil, Information et Orientation) pour :
– l'information des publics sur les filières de formation et la connaissance du monde du travail,
– la coordination et la mutualisation des moyens d'accueil,
– le diagnostic socioprofessionnel et le positionnement de l'individu pour la construction de son projet de formation et d'insertion.



2. la formation, acteur du développement économique

La Formation professionnelle est facteur de développement économique, tout comme la Recherche et la Production. L'objectif premier de la formation professionnelle est de développer les capacités nécessaires à l'insertion dans le monde du travail.

Pour remplir leur mission, les instances de pilotage du PRDF et les opérateurs de formation doivent être en relation permanente et dynamique avec La Réunion économique pour satisfaire les besoins en emplois et en qualifications actuels et anticiper sur ceux qui ouvriront à La Réunion les voies d'un développement durable et intégrateur. A cet égard, la politique régionale de formation doit proposer un cadre cohérent à celle qui s'élabore au niveau des partenaires sociaux responsables de la formation des salariés, afin de développer une réelle politique de gestion prévisionnelle des compétences dans les entreprises, dynamiser la formation des salariés et aider à la professionnalisation des moins qualifiés.

Complémentairement aux entreprises de l'Economie de marché, les entreprises du secteur non marchand jouent un rôle essentiel dans la vie locale et dans les relations sociétales.
Elles sont notamment productrices de services indispensables aux citoyens. C'est un secteur important en termes d'emplois, exigeant en niveaux de compétences, mais dont les métiers ne sont pas toujours clairement identifiés.

Le système économique réunionnais doit être un vecteur de progrès par les opportunités inédites qu'il saura inventer et mettre en place. C'est dans les activités nouvelles, innovantes que pourra s'épanouir cet état d'esprit. La création de « pôles de développement » associant organismes de recherche, entreprises de production et programmes de formation peut donner une dimension nouvelle à La Réunion économique. La politique régionale de formation comprendra des dispositions visant à favoriser l'émergence de tels pôles. La formation devra avoir un rôle anticipateur en préparant les compétences qui les rendront possibles.

La formation professionnelle a pour finalités :

- permettre l'insertion professionnelle,
- répondre aux besoins de compétences des entreprises,
- être un vecteur de progrès en préparant aux activités nouvelles et innovantes.

2.1 DÉVELOPPER L'ANALYSE PROSPECTIVE DES BESOINS EN COORDINATION DYNAMIQUE ET PERMANENTE AVEC LES SECTEURS ÉCONOMIQUES

Autant la formation doit permettre le choix d'un métier qui corresponde à une motivation personnelle, autant elle doit se situer dans un contexte économique qui permette l'insertion.

L'analyse prospective permet de définir les besoins en compétences et en emplois pour l'insertion dans le monde économique réunionnais.

L'offre de formation doit donc se définir en fonction de la connaissance des besoins des secteurs économiques, marchands ou non-marchands. Cependant, au niveau local, la connaissance de ces besoins et du fonctionnement du marché de l'emploi reste limitée et disparate. A cela plusieurs causes : la dispersion des entreprises qui ne permet pas une vision claire de l'ensemble des besoins en termes d'emplois et de métiers ; une difficulté en termes de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau des entreprises ; une organisation professionnelle inégale selon les secteurs.

Les parcours d'insertion et de mobilité professionnelles après la formation sont des indications sur la façon dont les jeunes s'insèrent dans le marché du travail. Leur connaissance permet une meilleure articulation formation/emploi. Celle-ci se fera par la collaboration permanente entre les acteurs du système de formation et ceux du monde économique réunionnais pour :

– impulser la création des observatoires régionaux de branches professionnelles,
– en coopération avec les branches professionnelles et les OPCA, faire annuellement un état des besoins par secteur professionnel et le bilan des actions de formation les concernant,
– développer l'analyse prospective des besoins de qualification par secteur professionnel,
– aider au développement de la gestion prévisionnelle des compétences et à l'élaboration du plan de formation au sein des entreprises.

2.2 RECHERCHER UNE MEILLEURE COMPLÉMENTARITÉ ENTRE POLITIQUE PUBLIQUE ET COMMANDE PRIVÉE DE FORMATION

Des complémentarités sont à rechercher entre les politiques de la formation des demandeurs d'emploi et celles de la formation des salariés.

Dans la politique de formation de ses salariés, l'entreprise doit faire face à ses propres besoins de compétences et trouver les moyens de ses objectifs de développement. Elle doit aussi prendre en compte les aspirations de ses salariés, souvent difficiles à cerner quand elles ne sont pas tout simplement occultées par l'ordre des priorités établies dans l'entreprise.

Les dispositifs publics de formation continue sont centrés prioritairement sur les publics sans qualification en raison des retards structurels qui restent à combler, mais aussi des conséquences de l'inefficience du système initial dans certains domaines.

Pour certains métiers ou spécialisations à débouchés locaux restreints, les faibles effectifs sont un frein à la réalisation des formations à destination des salariés et des demandeurs d'emploi, pour des considérations d'ordre économique au niveau de l'appareil de formation.

L'ingénierie de formation est un outil :

- de définition des besoins de compétences des entreprises et de leurs salariés,

- de construction d'une réponse formative en fonction de ces besoins.

La mobilité professionnelle n'est pas encore considérée comme un paramètre incontournable de la vie professionnelle dans un monde ouvert sous l'influence des transformations incessantes des marchés et de l'évolution rapide des technologies pour les accompagner.

A cet effet :

– Des complémentarités sont à rechercher entre les dispositifs de formation des salariés financés par les OPCA et ceux des demandeurs d'emploi financés par les politiques publiques de formation.

– L'appui aux initiatives d'entreprises apprenantes peut apporter une réelle complémentarité à l'offre des structures de formation.

– Le développement de l'ingénierie de formation devrait améliorer la connaissance des besoins des entreprises et de leurs salariés, en vue de construire une offre de formation pertinente s'intégrant dans un plan de formation de l'entreprise et aidant à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

2.3 STRUCTURER DES « PÔLES DE DÉVELOPPEMENT » PRODUCTION / FORMATION / RECHERCHE

Dans le système économique de La Réunion, il existe des potentiels largement sous-exploités. Leur mise en valeur peut se révéler déterminante en matière de développement et de création d'activités qui seront à leur tour à l'origine de nouveaux gisements d'emplois.

La mise en valeur des potentiels sous-exploités de La Réunion peut se révéler déterminante pour le développement et la création d'activités génératrices de nouveaux emplois.

• Le concept de « pôle de développement » repose sur une stratégie globale de cohérence et de synergie entre les organismes de recherche, les entreprises et le système de formation. L'enjeu pour le PRDF réside de manière prospective dans la structuration d'un ensemble de compétences de haut niveau qui seront nécessaires à l'ambition d'un rayonnement dans l'environnement de La Réunion. Première étape de consolidation des savoir-faire économiques, sociaux et culturels, les « pôles de développement » devraient voir émerger à plus ou moins long terme de véritables « pôles d'excellence » qui permettront à La Réunion de transformer ses atouts en avantages de manière à offrir à la population jeune et adulte des perspectives innovantes et valorisées d'intégration professionnelle.

• Plusieurs propositions de pôles s'avèrent possibles, en se référant à des situations dans lesquelles La Réunion dispose de savoir-faire, d'entreprises et d'une reconnaissance dépassant ses limites géographiques. L'innovation résidera dans un développement matriciel non limité à un seul secteur, qui aura un impact plus grand sur le plan des activités générées, et donc du volume d'emplois, y compris dans les autres secteurs qui seront ainsi indirectement bénéficiaires de la politique régionale de « pôles de développement ».

Les « pôles de développement » reposent sur une stratégie globale de cohérence et de synergie entre les organismes de recherche, les entreprises et le système de formation.

• L'inscription du projet réunionnais « agro-nutrition en milieu tropical », comme pôle de compétitivité labellisé au niveau national, montre que nos savoir-faire sont reconnus au-delà de l'île. Des propositions émergent dans d'autres domaines : « Infrastructure et ingénierie en espace restreint (BTP, énergie, gestion des déchets) », « Santé Océan indien », « Image et multimédia », « Tourisme et sport », « Management et formation ». Engager à moyen terme une dynamique de structuration de deux ou trois pôles de développement sera un atout d'exigence de qualité pour le système de formation.

ORIENTATIONS POUR LE PLAN D'ACTIONS

1. La mise en place **d'outils d'analyse prévisionnelle des besoins** en compétences et la réalisation d'études prospectives qualification / emploi dans les principaux secteurs de l'économie réunionnaise, en partenariat avec des observatoires régionaux de branches ;

2. Un programme d'actions orienté sur **« l'entreprise apprenante »** (apprentissage, professionnalisation des jeunes, développement des compétences des salariés) ;

3. La mise en œuvre de programmes de formation en **partenariat avec les OPCA** ;

4. Le renforcement **des formations orientées vers l'économie non marchande et le développement durable** : diplômes spécifiques ou spécialisations complémentaires en formation initiale et continue ;

5. L'impulsion donnée à la conduite de projets par **« pôles de développement »** articulant programmes de formation spécifiques, entreprises et recherche.



3. la formation pour anticiper les changements

La décennie qui vient posera des problèmes de positionnement de l'économie réunionnaise dans une économie en mutation et de plus en plus mondialisée. Quelques points de conjecture cependant : des activités nouvelles verront le jour et ouvriront sur de nouveaux métiers ; les métiers, qu'ils soient traditionnels ou nouveaux, exigeront des niveaux de compétences plus élevés et plus complexes ; le périmètre du marché du travail s'étendra bien au-delà des frontières de La Réunion, ce qui est à la fois un sujet d'inquiétude au vu de la tendance générale au repliement et un formidable espoir pour un territoire où la population est jeune et par essence disposée au brassage culturel. Les compétences acquises en formation initiale devront être en permanence remises à jour, approfondies, étendues ; pour beaucoup, le métier changera, dans certains cas plusieurs fois, dans le cours d'une vie professionnelle.

Le positionnement de l'économie réunionnaise dans la décennie à venir sera crucial.

Il s'agira de développer chez les jeunes et les adultes une aptitude à aborder les changements, sans être pris au dépourvu par un retournement de contexte.

Il s'agira de développer chez les jeunes et les adultes une aptitude à aborder les changements.

Cette capacité doit être construite tout au long du parcours de formation, dès le plus jeune âge. C'est donc tout le système de formation qui doit œuvrer dans ce sens.

3.1. DÉVELOPPER L'OUVERTURE SUR LE MONDE, UNE « CULTURE DE LA MOBILITÉ »

La mobilité s'inscrit dans une stratégie à long terme visant par l'éducation, la formation et les échanges d'expériences, à offrir le plus d'atouts possibles à l'Homme réunionnais en vue de son insertion sociale ou professionnelle dans l'Ile, mais aussi dans la zone Océan Indien, en Europe et plus largement à l'international. La mobilité en ce sens constitue un choix personnel intégré dans un projet de vie.

La mobilité s'inscrit dans une stratégie à long terme visant à offrir le plus d'atouts possibles à l'homme réunionnais.

La mobilité géographique hors de La Réunion implique une double mise en perspective :

• au plan collectif, comme un des leviers du développement économique et social de l'île, de son ouverture internationale et de son intégration régionale. Elle est aussi source d'acquisition de connaissances, de compétences et d'expériences, source d'enrichissement individuel et collectif.

• au plan individuel, comme une composante de tout projet d'épanouissement personnel et de développement professionnel.

La mobilité :

- un des leviers du développement économique et social de l'île,

- une composante d'un projet d'épanouissement personnel.

Du point de vue de la politique de formation, l'objectif de la mobilité est de répondre le plus largement possible aux projets des jeunes et des adultes réunionnais :

– en élargissant l'offre de formation professionnelle, tant en formation initiale qu'en formation continue, notamment dans des spécialités ou niveaux de qualification pour lesquels l'offre régionale est absente ou insuffisante ;

– en rapprochant les jeunes des bassins d'emplois métropolitains, européens ou internationaux, pour accroître le capital d'expériences professionnelles et les possibilités d'insertion.

3.2. EDUQUER AU CHANGEMENT ET À LA « FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE »

Les savoirs et les compétences ne sont pas acquis une fois pour toutes, ils doivent être en permanence réévalués et actualisés. L'acquisition des connaissances devra se poursuivre tout au long de la vie, car les savoirs sont évolutifs, l'environnement change, de nouvelles technologies apparaissent, les process de production se complexifient, des besoins sociaux nouveaux émergent. De même, personne n'est assuré d'exercer toujours le même métier, la règle de plus en plus générale est celle d'un ou plusieurs changements dans la vie professionnelle d'un individu.

Les savoirs et les compétences ne sont pas acquis une fois pour toutes, ils doivent être en permanence réévalués et actualisés tout au long de la vie.

Personne n'est assuré d'exercer toujours le même métier, chacun connaîtra un ou plusieurs changements dans sa vie professionnelle.

La « formation au changement » doit faire partie des programmes de formation, car les aptitudes au changement s'acquièrent et se développent tout au long du processus de socialisation et de formation :

– aptitude à se remettre en question, à penser son avenir dans un monde changeant et éventuellement différent,
– capacité à s'adapter en permanence à de nouveaux environnements sociaux et économiques,
– culture d'une ambition de progrès personnel.

3.3. DÉVELOPPER LES FORMATIONS AUX MÉTIERS D'AVENIR ET AU DÉVELOPPEMENT DURABLE

• La Réunion a connu une évolution rapide des métiers d'une économie agraire vers une économie de services. Une deuxième évolution majeure est de s'intégrer dans une économie mondialisée.

L'enjeu pour La Réunion est celui d'un modèle de développement qui préserve l'avenir des générations futures.

Le tissu économique réunionnais s'est développé sur des métiers « traditionnels » dont certains sont appelés à se transformer, alors que d'autres disparaîtront ou seront supplantés par des technologies nouvelles.

Le développement d'activités nouvelles et de métiers nouveaux exigera des compétences de haut niveau.

• La formation doit intégrer ces changements et consacrer une part de plus en plus importante à ces technologies et ces métiers nouveaux. Il s'agit des savoirs fondamentaux qui font déjà partie du socle des connaissances nécessaires au développement de la personne ; il s'agit de métiers liés à la complexification des process de production et à la diversification des activités.

• L'enjeu pour La Réunion est celui d'un modèle de développement qui préserve l'avenir des générations futures, notamment par une gestion économe et rationnelle de l'espace et des ressources. Le développement d'activités nouvelles dans les domaines du développement intégré du territoire, des énergies renouvelables, de la protection de l'environnement, du développement durable ou de la relation sociale exigeront des compétences de haut niveau auxquelles la formation doit préparer les femmes et les hommes réunionnais.

• L'offre de formation doit innover en permanence et pour cela éviter deux écueils : celui d'une vision trop étroitement adéquationniste sur les besoins à court terme des entreprises, et celui de la contrainte des effectifs dans certains métiers ou spécialisations dont les débouchés locaux sont restreints.

• Pour répondre à ces enjeux, des compétences sont à acquérir dans des activités et métiers nouveaux :

– une compétence de médiation et de communication à destination du grand public pour une prise de conscience collective et l'éducation dès le plus jeune âge aux enjeux du développement durable ;
– un savoir-faire opérationnel pour l'utilisation de techniques appropriées dans diverses activités et métiers tels le BTP, l'agriculture, l'industrie, etc ;
– l'expertise pour être en mesure de concevoir, gérer et évaluer les projets d'activités liés au développement durable.

ORIENTATIONS POUR LE PLAN D'ACTIONS

1. L'approche dynamique de la mobilité pour l'élargissement de l'offre de formation initiale et continue et des possibilités d'insertion : informations, stages et voyages d'études, partenariats institutionnels, etc.

2. Le renforcement des **moyens de formation « tout au long de la vie »** : actualisation des savoirs et des compétences, spécialisation, réorientation pour un nouveau projet professionnel, développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;

3. Le renforcement de l'enseignement des TIC et des langues étrangères à tous les stades du cursus scolaire, de l'apprentissage et dans les programmes de formation continue ;

4. La création ou le développement de filières de formation pour anticiper les besoins de compétences, notamment ceux liés aux grands programmes d'investissement, aux filières économiques innovantes, au développement durable et à la protection de l'environnement.



4. optimiser l'offre de formation et développer l'ingénierie de formation

Le développement de l'ingénierie de formation vise à optimiser l'offre de formation à tous les niveaux. Les diagnostics des groupes de réflexion ont mis l'accent sur des faiblesses dans les méthodes de formation notamment pour intégrer de façon plus efficace et plus prospective la préparation aux situations de travail : connaissance de l'entreprise, comportement en situation de travail et motivation, TIC dans pratiquement tous les métiers, préparation aux fonctions d'encadrement, créativité et aptitude au changement, etc.
L'adaptation permanente des méthodologies formatives s'impose pour répondre plus efficacement d'une part aux contenus des métiers et aux besoins évolutifs des secteurs économiques, d'autre part aux besoins et aux attentes des publics.

L'absence de qualification professionnelle, la perte des acquis quand les connaissances restent trop longtemps inemployées et la faible employabilité de nombreux jeunes, sont autant de situations représentant des défis pour le système de formation.
Les réponses actuellement apportées sont nombreuses mais manquent de continuité, d'une vision claire des objectifs à atteindre, d'un accompagnement efficace des jeunes. L'objectif est d'engager une action plus coordonnée d'accompagnement de ces publics pour développer et maintenir une capacité et une motivation à saisir les opportunités d'emplois.

L'ingénierie de formation vise à optimiser l'offre de formation à tous les niveaux.

L'adaptation permanente des formations s'impose pour répondre plus efficacement aux besoins des secteurs économiques, et aux besoins et attentes des publics.

L'enjeu pour la politique de formation est d'engager une action plus coordonnée d'accompagnement des jeunes et des adultes en recherche d'emploi.

4.1. ASSURER LA QUALITÉ DE L'OFFRE PAR L'INGÉNIERIE DE FORMATION

L'ingénierie est au cœur du système de formation à tous les niveaux de son opérationnalité :

- l'analyse prospective des besoins,
- la connaissance des publics,
- la définition des objectifs et des programmes,
- la mise en œuvre pédagogique,
- l'évaluation des actions et des performances

• L'ingénierie de formation doit être au cœur de l'organisation du système de formation à tous les niveaux de son opérationnalité : l'analyse des besoins, la construction des programmes de formation, les méthodologies d'évaluation.

– Elle requiert des compétences de professionnels spécialisés dans les trois niveaux cités.
– Elle concerne tous les acteurs de la formation : structures d'accueil et d'orientation, opérateurs de formation et commanditaires (publics et privés) de formation.

• Deux supports sont indispensables au travail d'ingénierie pour une amélioration de la qualité de l'offre de formation :

– l'analyse prospective des besoins en emplois et compétences des secteurs de l'économie réunionnaise, et la connaissance du monde du travail,

– la connaissance fine et différenciée des publics, de leurs motivations et projets, des potentiels individuels, en portant une attention particulière aux salariés d'entreprises et aux publics les plus éloignés de la qualification ou de l'emploi.

• L'ingénierie participe à la construction de l'offre de formation pour :

– définir les objectifs en cohérence avec les moyens affectés et les publics destinataires,

– adapter les programmes et les méthodes pédagogiques en fonction des objectifs assignés à la formation,

– faire évoluer l'offre de formation vers des réponses bien adaptées à chaque type de public, notamment pour les publics les plus éloignés de la qualification ou de l'emploi.

4.2. CONSTRUIRE LA CONTINUITÉ DANS LE DÉROULEMENT DES PARCOURS DE FORMATION

Le système de formation doit assurer à tout jeune ou adulte la continuité de son parcours de formation jusqu'à son aboutissement.

Le système de formation doit assurer à tout jeune ou adulte s'engageant dans un projet de qualification la continuité de son parcours de formation jusqu'à son aboutissement.

Pour cela, il est nécessaire d'articuler les trois niveaux de :

• *l'orientation*, pour construire et valider un projet personnel de qualification.
Cette étape essentielle devrait pouvoir, dans une première approche, s'affranchir des schémas des dispositifs standardisés de formation trop souvent organisés en fonction du statut juridique des individus,

• *l'individualisation* pour proposer un parcours adapté : positionnement à l'entrée en formation par une évaluation du niveau pour définir les différentes étapes jusqu'à l'aboutissement du parcours, incluant éventuellement des phases de remise à niveau voire de ré-orientation générale ou spécialisée,

• *l'offre de formation* qui doit être programmée dans une filière de qualification comprenant toutes les étapes en parcours continu.

4.3. PROFESSIONNALISER LES ACTEURS DE LA FORMATION

Le métier de formateur n'échappe pas aux évolutions que connaissent les secteurs économiques. L'insistance mise sur la capacité d'adaptation et la professionnalisation des emplois s'applique donc à l'ensemble des acteurs de la formation.

Les principaux domaines de la professionnalisation se rapportent à :

– l'actualisation des compétences techniques et pédagogiques, et leur validation par une qualification,

– la connaissance du monde de l'entreprise, la formation des tuteurs et la relation pédagogique entre centre de formation et entreprise, notamment pour la préparation et le suivi de l'alternance,

– les compétences des formateurs dans la relation sociale avec leur public,

– l'innovation pédagogique, notamment pour construire des programmes alternatifs à la relation traditionnelle d'enseignement. Beaucoup d'actions ont été expérimentées mais ont été parfois abandonnées, d'autres sont en cours pour répondre aux besoins des publics : entreprise apprenante, chantier école, projet d'initiative locale, atelier de pédagogie personnalisée ...

Les principaux domaines de professionnalisation des formateurs :

- actualisation des compétences techniques et pédagogiques,
- connaissance du monde de l'entreprise et formation des tuteurs,
- gestion de la relation sociale avec les publics en formation,
- innovation pédagogique.

ORIENTATIONS POUR LE PLAN D'ACTIONS

1. La définition du parcours de formation à l'entrée afin d'assurer un parcours complet et en continuité jusqu'à la qualification, notamment pour les jeunes sans qualification,

2. L'optimisation de l'information sur l'offre de formation (initiale et continue) en utilisant les outils et les relais les plus adaptés,

3. La mise en place d'un **plan de formation à l'ingénierie de formation** à destination des acteurs de la formation (organismes de formation, entreprises, prescripteurs), dans le cadre du programme régional de formation de formateurs,

4. Mise en place d'**outils de capitalisation des connaissances sur les publics de la formation, la réalisation d'études spécifiques,**

5. La contractualisation dans la commande d'une fonction d'ingénierie de formation auprès des organismes de formation, la rédaction d'une « charte de qualité de la formation » qui fera partie d'un cahier des charges générales dans la commande de formation,

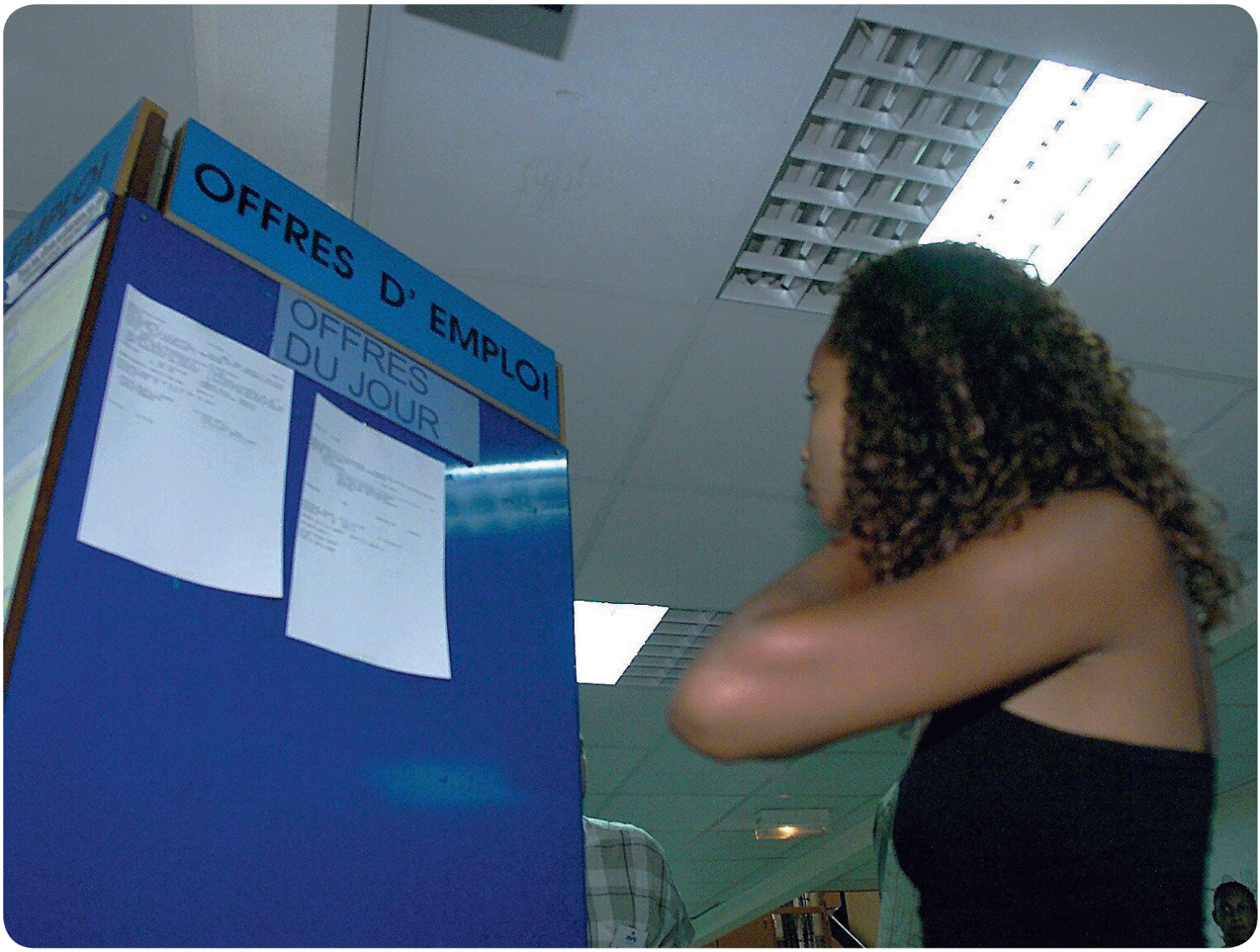
6. La création d'une **cellule « études, évaluation, prospective »** placée auprès des services régionaux de la formation.





PARTIE 3
LES SYSTEMES D'ACTION DU PRDF

- Le schéma prévisionnel des formations professionnelles scolaires
- Le schéma prévisionnel des formations initiales par apprentissage
- Le schéma prévisionnel de la formation continue
- Le schéma prévisionnel des formations sanitaires et sociales
- Le Plan Régional : Accueil, Information et Orientation
- Le plan régional d'actions pour renforcer l'efficience du système de formation



SCHEMA PREVISIONNEL DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES SCOLAIRES

INTRODUCTION

En application des lois du 4 mai 2004 « relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social » et du 18 janvier 2005 « relative à la Programmation pour la cohésion sociale », la Région adopte le Plan Régional de Développement des Formations professionnelles et s'assure de sa mise en oeuvre. Ce plan a pour objectif de définir une programmation à terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation.
Le Plan Régional de Développement des Formations professionnelles pour sa partie consacrée aux jeunes couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi.

Le Schéma prévisionnel des formations professionnelles initiales sous statut scolaire définit les orientations en la matière et les perspectives d'évolution de la carte des formations.

1. les acteurs de la formation professionnelle initiale scolaire

Le schéma prévisionnel des formations initiales scolaires indique les objectifs prioritaires de la politique régionale en matière de formation professionnelle dans lesquels chacun des acteurs est appelé à inscrire ses actions :

- **L'Education Nationale : le Projet Académique 2004/2007**

  Le Projet Académique propose une ligne d'action pour 4 ans :
  - encourager un niveau de formation élevé, développer la voie professionnelle, en valorisant les niveaux BEP et Bac pro, et en stabilisant les niveaux CAP ; l'objectif est que tous les jeunes sortant du système éducatif aient un diplôme de niveau suffisant pour s'insérer professionnellement ;
  - diversifier l'offre de formation, développer les filières adéquates, mieux assurer la continuité des études dans chaque secteur professionnel ;
  - prendre en compte cet objectif dans le cadre de la cohérence géographique par bassin et de la réhabilitation des établissements lors des décisions d'ouverture de filières de formation ;
  - développer l'éducation à l'orientation, permettre les réorientations, éviter les orientations inadéquates ;
  - évaluer à la fin de chaque année le niveau de réalisation du plan.

LE PROJET ACADÉMIQUE :
- ÉLÉVATION DES NIVEAUX
- ÉDUCATION À L'ORIENTATION

- **La place de l'Université : le contrat quadriennal de l'Université de La Réunion**

  - L'Université de La Réunion adopte à la rentrée 2005 le système LMD (Licence, Master, Doctorat) qui vise une meilleure lisibilité, une plus grande attractivité et la mobilité pour les étudiants de l'ensemble européen.
  - Le développement de l'enseignement professionnel à l'Université se concrétise par les IUT et IUP en agroalimentaire, en tourisme et dans les sciences et techniques de l'information et de la communication. Il devrait se poursuivre par la création de licences et de masters professionnels et de plusieurs formations d'ingénieurs dans les années à venir.
  - L'ouverture sur la Zone Océan Indien constitue la 3ème priorité du contrat quadriennal.
  - L'arrivée d'un nombre important de jeunes bacheliers de l'enseignement professionnel et de l'enseignement technologique pose problème, dans la mesure où leurs chances de réussite dans l'enseignement supérieur long sont minimes.

L'UNIVERSITÉ :
- LE SYSTÈME LICENCE – MASTER – DOCTORAT (LMD)
- LA FILIÈRE PROFESSIONNELLE

- **Les formations sous tutelle de la Direction de l'Agriculture et de la Forêt (DAF)**

  - La formation est dispensée dans deux EPLEA (Etablissement Public Local d'Enseignement Agricole), ainsi que par cinq Maisons Familiales Rurales (MFR) et deux établissements privés.
  - La répartition géographique des filières et niveaux est relativement bien équilibrée : une réponse de proximité pour les premiers niveaux, une répartition des spécialités par bassin pour les niveaux supérieurs, une complémentarité avec le privé.
  - L'offre de formation à certains niveaux supérieurs de spécialisation doit s'organiser en mobilité.

UNE OFFRE DE FORMATION COMPLÈTE ET COHÉRENTE

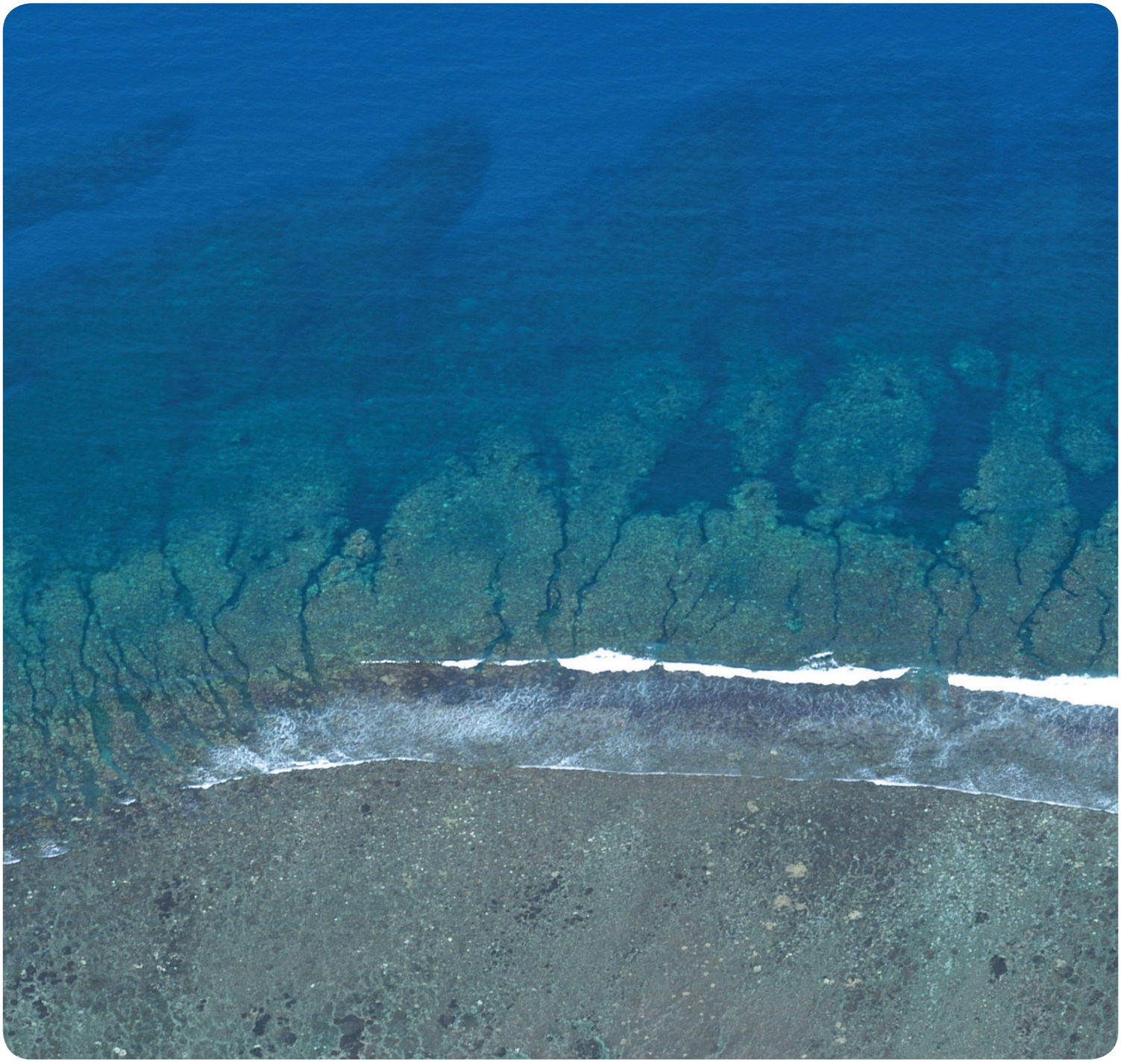
- **Les autres tutelles académiques**

  • Les formations de l'animation socioculturelle et sportive (Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports-DRJS) :
  Les formations diplômantes concernent trois filières de qualification :
  - les diplômes de l'animation sportive (BEES 1er et 2nd degré) et formations spécifiques,

- les diplômes de l'animation socioculturelle (BASE, BEATEP, DEFA) à forte valeur sociale et éducative,
- les diplômes regroupant les BAPAAT, BPJEPS et DEDPAD.

• Les formations aux métiers de la mer (Direction Régionale des Affaires Maritimes) :
- les formations sont principalement assurées par l'Ecole d'Apprentissage Maritime (EAM),
- la formation aux métiers de la mer se caractérise par une obligation de pratique en navigation,
- 3 niveaux de formation sont assurés : niveaux III, IV et V (marin de pont ou mécanicien),
- un « brevet de petit commandement » adapté à des pratiques de pêche côtière sera expérimenté à La Réunion avant d'être étendu au plan national.

• Les formations sociales et paramédicales (Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales – DRASS) :
- Elles concernent les formations dans les domaines sanitaire et social.
- Ces domaines de formation font l'objet du Schéma prévisionnel des formations sanitaires et sociales du PRDF.





2. état des lieux

2.1. LES EFFECTIFS SCOLARISÉS

Les effectifs scolarisés se sont accrus de 9,7 % en 10 ans. Cette croissance se ralentit depuis 2001 :

- Les effectifs du 1er degré sont quasi stables depuis 2001, la croissance du pré-élémentaire compensant la baisse de l'enseignement élémentaire.
- Par contre, les effectifs des collèges se sont accrus de 1,1 % par an. Mais un ralentissement devait s'opérer à partir de 2004. La croissance de l'enseignement adapté a été plus forte : 3,3 % par an depuis 1994, et permet une meilleure prise en compte des élèves en grande difficulté scolaire.
- Les effectifs du 2nd cycle professionnel, en croissance rapide jusqu'en 1998, se sont stabilisés.
- Le second cycle général et technologique a connu une croissance de 1,7 % par an depuis 1994.
- L'enseignement supérieur a connu une forte croissance de 4 % par an depuis 1994.
- A la rentrée 2004, l'Académie de La Réunion compte 240 408 élèves et étudiants, soit près du tiers de la population totale du département.

Un tiers de la population réunionnaise à l'école

LA POPULATION SCOLAIRE EN 2004

Cycle d'enseignement	Effectifs 2004	2004/2003
Pré-élémentaire	45 457	- 206
Elémentaire (+ spécial)	75 569	- 557
TOTAL 1er degré	**121 026**	**- 763**
1er cycle	61 409	- 59
enseignement adapté SEGPA	2 475	85
2nd cycle professionnel	15 706	424
2nd cycle général et technologique	22 985	690
TOTAL 2nd degré	**102 575**	**1 053**
Enseignement post-bac	3 249	73
Université (dont IUT), IUFM et autres	13 235	- 323
TOTAL enseignement supérieur	**16 484**	
TOTAL élèves + étudiants	**240 408**	**363**

Source : SSA / Rectorat



2.2. LES RÉSULTATS SCOLAIRES

• La baisse de 16 % en 1996 à 7,6 % en 2003 du nombre d'élèves accusant un retard scolaire au collège est un indicateur encourageant de la performance du système scolaire.

Des performances en progrès

• L'arrivée de l'ensemble d'une classe d'âge au niveau de la classe de 3ème explique, pendant la période 1995-2000, la baisse des taux d'orientation vers l'enseignement général et technologique et le flux croissant vers la 1ère année du CAP. Les élèves de 3ème d'insertion, grâce à une politique volontariste, poursuivent de plus en plus souvent leurs études dans la voie professionnelle, notamment vers un CAP.

En 2004, le passage de 3ème vers le 2nd cycle du second degré est le suivant :

	2nde Générale et Technologique	2nde Professionnelle	1ère année CAP
3ème générale	53,6 %	27,7 %	5,1 %
3ème insertion	-	7,9 %	61 %

(Source : SSA Rectorat)

• Les taux de réussite aux examens ont nettement progressé de 1992 à 2005 :

	1992	2005	
	Taux de réussite	Effectifs	Taux de réussite
CAP	56,5 %	2 311	72,4 %
BEP	43,7 %	2 877	64 %
Bac Pro	58,8 %	1 178	71,3 %
Bac général	60,2 %	3 658	80,5 %
Bac technologique	-	2 110	76,4 %

(Source : SSA Rectorat)

2.3. LES FORMATIONS INITIALES EN MOBILITÉ

Centrée sur l'accompagnement de projets individuels de formation, l'action volontariste de la Région en faveur des publics lycéens et étudiants, se traduit par la mise en œuvre de régimes d'aides, qui contribuent à faciliter l'accès à une offre de formation élargie et donc à une meilleure personnalisation des parcours de formation :

Elargissement de l'offre de formation

- poursuite des cursus scolaires dans des filières d'enseignement professionnel et technologique saturées ou inexistantes à La Réunion,
- encouragement des stages hors académie, en partenariat avec le Rectorat et l'ANT pour accéder à une première expérience professionnelle,
- programme d'échange interuniversitaire accompagnant la mise en place de la réforme LMD pour diversifier et apporter une dimension supplémentaire aux cursus universitaires,
- soutien à la réalisation de stages professionnels en entreprise à l'étranger.

3. les orientations prioritaires de la Région

Dans les priorités que la Région entend marquer en matière de formation professionnelle, les points de progrès concernent l'amélioration qualitative de l'enseignement, la lutte contre l'échec scolaire et la réponse aux besoins des individus et des secteurs économiques.

3.1. AMÉLIORER QUALITATIVEMENT L'ENSEIGNEMENT

Poursuivre l'amélioration de l'accueil et de l'encadrement.

• **L'accueil et l'encadrement :** la pause démographique de la fin des années 90 permettra une relative stabilisation des effectifs du 2nd degré pendant les dix prochaines années. Celle-ci doit être mise à profit pour accroître la qualité de l'accueil (nombre de places offertes) et de l'enseignement (densité de l'encadrement pédagogique), ce qui implique de poursuivre l'effort actuel, afin d'améliorer les performances éducatives et d'aborder dans de bonnes conditions la croissance des effectifs au-delà de cette période due à la reprise de la croissance du taux de fécondité observée au début des années 2000.

Faire de l'orientation la clé de réussite de la trajectoire de l'élève.

• **L'orientation :** une amélioration sensible s'impose à toutes les étapes de la trajectoire de l'élève. L'accent mis dans le Projet Académique sur ce point et l'ouverture des options de « découverte professionnelle » en classe de troisième vont dans ce sens. L'orientation doit mobiliser l'ensemble des structures y concourant par une mutualisation des moyens, dans le cadre défini par le Plan Régional Accueil, Information, Orientation, axe d'action transversale du PRDF.

La mise en réseau des informations et la coordination des moyens de ce plan seront articulés avec les projets des établissements scolaires, notamment pour organiser des actions collectives, centrés sur la connaissance concrète des métiers (forums par bassin, salons des enseignements supérieurs et de la mobilité, etc.) et des formations qui y mènent.

3.2. LUTTER CONTRE L'ÉCHEC SCOLAIRE

Réussir la scolarité de tous.

• **Les actions du Projet Académique**, notamment l'objectif 1 « réussir la scolarité de tous les jeunes jusqu'à 16 ans » et l'objectif 2 « amener tous les lycéens à un niveau de qualification favorisant une insertion réussie » doivent contribuer à cet objectif.

Organiser une nouvelle chance de réussite pour les élèves en échec.

• **Les sorties du système scolaire** sans qualification sont actuellement de 15 %, soit environ 2 000 jeunes par an. Pour un certain nombre des élèves ayant échoué à l'examen, une année supplémentaire pourrait se révéler bénéfique, mais les possibilités de redoublement sont très réduites dans les filières les plus demandées.

Les MOdules de Re-préparation à l'Examen par Alternance (MOREA) concernent aujourd'hui environ 1/4 des élèves ayant échoué au BEP ou au CAP. Ils leur permettent de repréparer les matières pour lesquelles ils ont obtenu des notes inférieures à 10 et de conserver les matières pour lesquelles les notes sont supérieures à 10. Cela permet de compléter le temps de formation par des stages en entreprise qui enrichissent leur expérience professionnelle. Ce dispositif, qui présente de bons résultats, demande à être développé.

• **L'accompagnement au sortir du système scolaire :** le partenariat entre les établissements et les dispositifs d'accueil et d'orientation des jeunes sera renforcé pour accompagner les jeunes dans leur projet de formation et d'insertion professionnelle.
Les actions organisées dans le cadre de la Mission Générale d'Insertion accueillent dans l'année qui suit leur sortie du système scolaire plusieurs centaines de jeunes sans qualification ou dont la qualification ne leur permet pas une insertion professionnelle immédiate. Ce dispositif sera complété et amélioré, à la fois pour accueillir un plus grand nombre de jeunes pendant cette première année et pour qu'à son terme les jeunes encore sans solution d'emploi ou de formation puissent trouver place dans le système de formation continue des adultes.

ACCOMPAGNER LES JEUNES SORTIS DU SYSTÈME SCOLAIRE SANS QUALIFICATION.

• **L'enseignement général et pré-professionnel adapté :** en 2004, les SEGPA (Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté) en collège comptent 2 475 élèves. Les projets d'ouverture de SEGPA en collège sont de 320 places (64 places dans la zone Nord, 128 places dans les zones Est et Sud).
Le développement de ces sections devra être poursuivi, pour répondre aux besoins des élèves et leur donner une chance de poursuivre des études en section de CAP des lycées professionnels. Cet objectif implique, dans les lycées, un effort significatif d'accompagnement pédagogique adapté à leur situation.
L'opportunité d'un Etablissement Régional d'Enseignement Adapté (EREA) adapté au contexte social économique et culturel réunionnais sera mis à l'étude.

DÉVELOPPER L'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PRÉ-PROFESSIONNEL ADAPTÉ POUR LES ÉLÈVES EN GRANDE DIFFICULTÉ.

• **La prévention de l'illettrisme** passe notamment par la lutte contre l'échec scolaire aux premières années de la scolarité (pré-élémentaire et élémentaire). La Région, le Rectorat et d'autres partenaires participent à la mise en œuvre du Plan régional 2005-2007 « Prévention et lutte contre l'illettrisme à La Réunion ». Ce plan vise à réaliser des progrès significatifs, tant dans le déroulement de la scolarité des élèves, que dans la réduction du nombre de jeunes sortant du système scolaire sans qualification.

ACCENTUER LES ACTIONS DE PRÉVENTION DE L'ILLETTRISME.

3.3. RÉPONDRE AUX BESOINS DES INDIVIDUS ET DES SECTEURS ÉCONOMIQUES

• **L'orientation en filière professionnelle** à l'issue du collège souffre d'un manque récurrent de places pour répondre aux choix des élèves. Cette situation entraîne soit des orientations par défaut, soit des abandons du projet de formation, compensés parfois par des entrées en formation par apprentissage. L'effort doit être porté d'une part sur un accroissement global du nombre de places en filières professionnelles, d'autre part sur un élargissement des choix offerts qui tiennent compte des débouchés de l'économie régionale et nationale.

AUGMENTER LE NOMBRE DE PLACES ET LES CHOIX DANS LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES.

• **Le maintien du niveau V de qualification comme voie d'insertion et de proximité :** les exigences de connaissances de plus en plus élevées dans de nombreux métiers indiquent que les potentiels d'insertion professionnelle à ce niveau vont aller en diminuant. Cependant, certaines filières sont encore à moyen terme employeuses (BTP, agriculture...), alors que d'autres requièrent au minimum un niveau IV, voire un niveau III. L'orientation régionale est de maintenir le niveau V comme offre de formation de proximité dans le cadre des micro-régions, plus spécialement dans les filières qui offrent une réelle voie d'insertion professionnelle à ce niveau de qualification.

LA PRIORITÉ DE LA RÉGION EST DE MAINTENIR LE NIVEAU V COMME OFFRE DE FORMATION DE PROXIMITÉ.

• **La poursuite d'étude** entre les différents niveaux V et IV, IV et III reste difficile pour une majorité d'élèves avec des taux de réussite insatisfaisants. Le développement de passerelles sera impulsé afin d'une part, de favoriser les réorientations fondées sur des choix individuels et d'autre part, de répondre à l'exigence accrue de qualification des secteurs professionnels.

DÉVELOPPER DES DISPOSITIFS PASSERELLES ENTRE NIVEAUX.

• **La formation en mobilité :** l'offre de formation professionnelle s'accroît d'année en année, mais elle ne satisfait pas à l'ensemble des choix d'orientation des jeunes et ne répond pas à tous les besoins des entreprises locales. La formation en mobilité, à partir du niveau IV, permet de diversifier et d'accroître l'offre de formation, soit dans les spécialités absentes de la carte scolaire réunionnaise, soit pour des niveaux supérieurs de qualification.

ACCROÎTRE L'OFFRE DE FORMATION PAR LA MOBILITÉ.



4. évolution de la carte des formations technologiques et professionnelles

Par le Schéma Prévisionnel des Formations professionnelles scolaires, la Région définit les réponses qu'elle entend donner en matière de formation aux besoins tant qualitatifs que quantitatifs de la population réunionnaise.
Les orientations ainsi définies guideront les mises en œuvre par les acteurs de l'éducation et la mobilisation des moyens qui relèvent de la maîtrise d'œuvre régionale, notamment le Programme Pluriannuel d'Investissements (PPI).

4.1 PRÉVISION DES EFFECTIFS ET RÉPARTITION DANS LES VOIES D'ENSEIGNEMENT

La prévision des effectifs à scolariser en collège est assez précise, car les flux issus du premier cycle sont connus, les seuls éléments de variation tiennent à de possibles mouvements migratoires divergents.
Par contre, la répartition des élèves dans chacune des trois voies d'enseignement (général, technologique et professionnel) dépend des choix individuels et comporte donc une marge d'incertitude.

• Cette prévision doit permettre :
- de faire le choix d'une politique claire d'orientation dans chacune des voies d'enseignement général, technologique et professionnel : objectif de répartition des élèves dans chacune des voies, tout en tenant compte au mieux des voeux des élèves et de leur famille ;
- d'établir le PPI (programme pluriannuel d'investissements) de construction des lycées et leur affectation ;
- d'avoir une politique active d'orientation en fonction de l'évolution des secteurs professionnels et des métiers les plus porteurs (incluant l'emploi en mobilité).

4.2 LES PARAMÈTRES D'ÉVOLUTION

• Au niveau collège (scolarité obligatoire), la démographie scolaire est connue avec des incertitudes dues aux mouvements migratoires (environ + 1 000 élèves/an ; solde migratoire positif d'environ 1 000 personnes par an ces dernières années) :

Deux paramètres majeurs :

- Les effets liés à la démographie

- Le choix des familles.

- Les effectifs en collège de l'enseignement public sont en 2004 de 59 940 élèves (dont 2 475 en SEGPA) et 3 945 en collèges de l'enseignement privé.

- Ils vont connaître une légère décrue jusqu'en 2007/2009 (baisse de 3,1% due au creux démographique, soit 2 000 élèves environ), pour reprendre ensuite une courbe ascendante et atteindre 62 600 élèves environ en 2015 (enseignement public), soit 2 650 élèves supplémentaires.

• Beaucoup de facteurs influent sur l'orientation prise par les jeunes après la classe de 3ème :
- la réussite scolaire, qui favorise l'orientation dans la voie générale et technologique,
- le niveau d'information, les représentations des métiers et des filières de formation, qui guident le choix des familles,
- le niveau d'acceptation de la mobilité géographique des élèves qui conditionne le choix ou le non choix de certaines filières de formations spécialisées dont la répartition géographique est inégale sur le territoire. Les formations proches géographiquement augmentent la préférence, même au niveau de l'enseignement supérieur,
- l'existence d'internat qui ne remédie que partiellement à cette situation, en raison d'une certaine réticence des familles ou des élèves à l'éloignement du domicile familial,
- « l'attractivité » de certaines filières de formation et la désaffection pour d'autres.

4.3 LES HYPOTHÈSES D'ÉVOLUTION

• Les projections d'effectifs réalisées par les services du rectorat dans le cadre de la loi d'orientation sur l'école sont établies selon deux hypothèses d'évolution de la réussite scolaire au niveau du collège, paramètre essentiel de l'orientation dans l'une ou l'autre voie de formation :

Le pari d'une hypothèse d'élévation des niveaux des qualifications.

- Une hypothèse d'élévation du niveau de qualification des élèves, répondant à l'évolution de la demande économique aussi bien au niveau régional que national. La réalisation de cette hypothèse passe par un développement de l'ambition des élèves et des familles et par des progrès importants dans la prévention de l'illettrisme (H1).
- Une hypothèse de réponse aux choix des familles en faisant abstraction de l'évolution du contexte socioéconomique (H2).

• Selon les hypothèses d'évolution, on constate :

- une relative stagnation des effectifs jusqu'en 2008-2010 pour compter en 2015 dans l'ensemble du second degré public (1er et 2nd cycle) entre 4 500 et 7 700 élèves sup plémentaires,

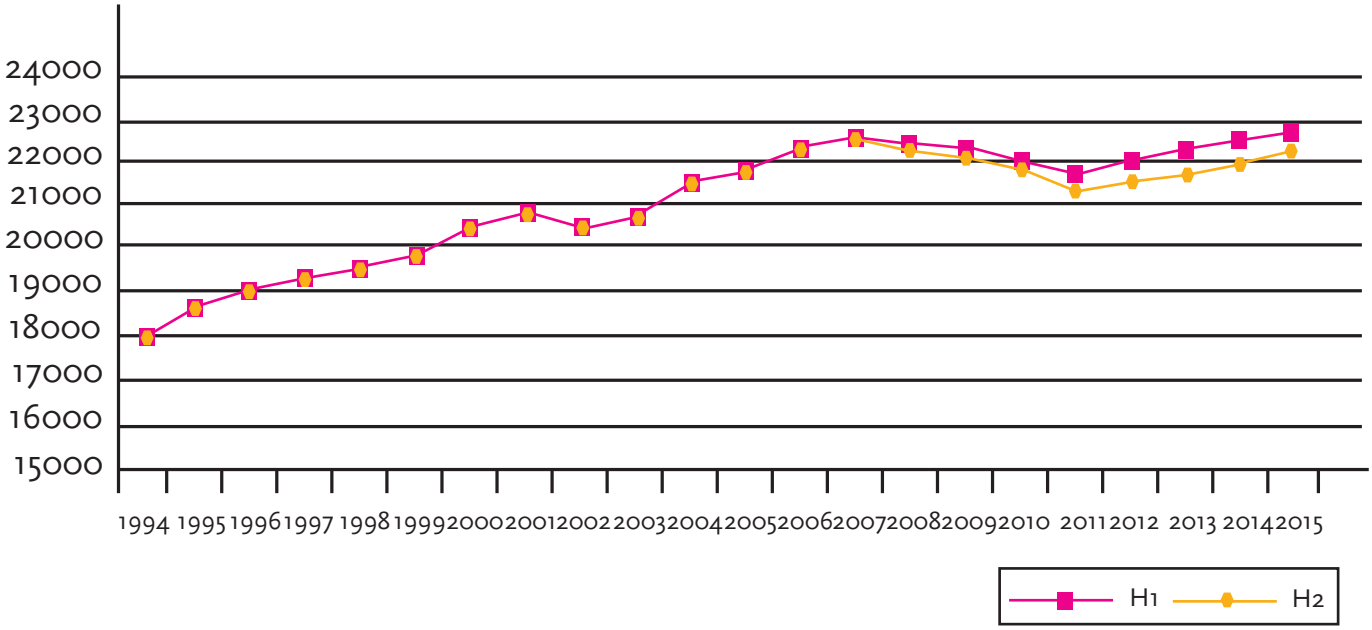
- entre 2 850 et 4 680 élèves supplémentaires dans le 2nd cycle à l'horizon 2015,

- une croissance des effectifs en BTS correspondant à l'ouverture de nouvelles sections dans les lycées prévus dans le cadre des PPI III et IV.

Hypothèses d'évolution	Sections générales / technologiques			Sections professionnelles			Variation totale
	2004	2015	Variation	2004	2015	Variation	
H1	21 510	22 870	+1 360	14 980	18 300	+3 320	+4 680
H2	21 510	22 360	+850	14980	16 980	+2 000	+2 850

Source : Rectorat – juin 2005

Evolution des effectifs du 2nd cycle général et technologique public



4.4 LA DÉFINITION DE LA CARTE DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

• Les perspectives de développement des formations professionnelles en lycée comprennent :
- des ouvertures de sections prévues dans les établissements existants (Saint André III et Tampon III),
- des projets de construction de nouveaux lycées à court et moyen terme (Saint Anne, Saint Paul IV, Saint Denis, Petite Ile et Le Port),
- l'évolution globale de la carte des formations.

• Ces perspectives seront affinées en fonction du choix de pôles de développement et des études prospectives emplois et qualifications initiés dans le PRDF, et devront prendre en compte les orientations du Plan de Développement Economique.

4.5 LA STRUCTURE PÉDAGOGIQUE DES LYCÉES

Un modèle à promouvoir : le lycée polyvalent.

• La croissance des effectifs à prendre en compte dans le cadre du PRDF retient l'hypothèse d'élévation des niveaux des qualifications, soit un accroissement de 4 600 élèves en lycée dans les 10 années à venir, dont 3 300 dans la voie professionnelle.

• Les nouveaux lycées, à programmer dans le cadre du Programme Pluriannuel d'Investissement (PPI), adopteront le modèle du lycée polyvalent qui permet une optimisation des plateaux techniques et des équipes pédagogiques. De plus, ce modèle peut améliorer l'image des formations professionnelles.

• Tous les nouveaux lycées intègreront un internat, notamment pour accueillir les élèves en formations post-bac. Cette option sera aussi mise en œuvre dans le cadre du programme de réhabilitation des lycées.

• Le principe de répartition géographique est celui d'un équilibre de l'offre de formation par bassin.

• La création de lycées à dominante de métiers est encouragée. Elle doit s'articuler avec les autres systèmes de formation, notamment l'apprentissage.

4.6 LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION EN MOBILITÉ

• Dans les actions d'information et d'orientation des élèves au niveau des lycées, notamment après le niveau V et en post-bac, intégrer :
  - l'offre de formation en mobilité,
  - les informations sur les secteurs offrant des potentiels d'insertion professionnelle au niveau national, européen, international.

• Elargir l'offre de formation initiale pré-bac et post-bac en optimisant des réseaux de partenariats du système éducatif : conventions avec les académies métropolitaines (actuellement en cours de concrétisation : Toulouse, Poitiers, Aix-Marseille), et le réseau des IUT.

• Privilégier les formations professionnelles supérieures courtes (2 ans) et les licences professionnelles.

• Développer les stages dans les bassins d'emplois présentant un potentiel d'insertion professionnelle.

• Diversifier les destinations.





SCHEMA PREVISIONNEL DES FORMATIONS INITIALES PAR APPRENTISSAGE

INTRODUCTION

Un cadre réglementé

Issus de la logique du compagnonnage, les premiers Centres de Formation d'Apprentis font leur apparition en 1960. La compétence en matière de formation initiale par apprentissage au même titre que la formation professionnelle sera transférée aux Régions par la loi de décentralisation du 7 janvier 1983.

Plusieurs dispositions législatives (1987, 1992/93, 2002, 2004) ont ponctué les évolutions de ce dispositif dans le sens d'un renforcement de la responsabilité des Régions, jusqu'à la loi du 18 janvier 2005 de « programmation pour la cohésion sociale » qui dispose en son chapitre II :

une amélioration du statut de l'apprenti,
la modernisation et le développement de l'apprentissage,
la transparence de la collecte et de la répartition de la taxe d'apprentissage.

La mise en œuvre de ces dispositions se formalisera par la signature d'un contrat d'objectifs et de moyens entre l'Etat, la Région, les chambres consulaires et les socioprofessionnels.

Les orientations du précédent PRDF

Le précédent Plan Régional de Développement des Formations (PRDF), qui valait Schéma Prévisionnel des Formations en Apprentissage, avait pris comme orientation politique « d'offrir des solutions diversifiées de qualifications adaptées à l'orientation choisie pour chaque personne ».

Il visait une politique volontariste d'élévation des niveaux de qualification en liaison avec les besoins du développement économique. Son objectif était de former par la voie de l'apprentissage 2 500 nouveaux apprentis par an.

Le PRDF 2005 poursuit la politique engagée en mettant l'accent sur :
- la consolidation de la voie de qualification par apprentissage,
- l'élévation des niveaux de qualification obtenus par cette voie,
- la diversification des filières de qualification,
- un objectif de qualité.

Les objectifs régionaux :
- consolidation de l'apprentissage,
- élévation des niveaux,
- diversification des filières,
- amélioration de la qualité de formation.

1. état des lieux

1.1. L'APPRENTISSAGE, UNE VOIE DE QUALIFICATION DANS LA MAJORITÉ DES SECTEURS PROFESSIONNELS

A La Réunion, la qualification par voie d'apprentissage est possible dans 17 des 22 secteurs professionnels du PRDF. Cependant, l'apprentissage accueille moins de 10 % des effectifs totaux qui s'engagent dans une filière de formation professionnelle.

La part de l'apprentissage est variable selon les secteurs professionnels, les secteurs les plus importants étant la coiffure, l'agroalimentaire / métiers de bouche et l'hôtellerie / restauration / tourisme.

Les secteurs professionnels par apprentissage

Places ouvertes en 1ère année en 2004

Secteurs professionnels	Total en formation professionnelle	Total en apprentissage	% en apprentissage
Agriculture / élevage	938	166	18
Secteur PRODUCTION			
Agroalimentaire / métiers de bouche	621	173	28
Automobile / carrosserie	1 371	231	17
Bois / ameublement / ébénisterie	820	131	16
BTP	2 563	300	12
Electrotechnique / électronique	1 606	97	06
Environnement / énergies			
renouvelables / travaux paysagers	503	10	02
Equipement technique énergie	523	84	16
Métallerie	495	57	12
TIC / Métiers de l'image	1 084	25	02
TOTAL PRODUCTION	9 686	1 108	11
Secteur SERVICES			
Art & culture	489	17	03
Coiffure / esthétique	379	142	37
Commerce & services	3 260	241	07
Hôtellerie / restauration / tourisme	1 119	221	20
Santé / paramédical	886	106	12
Tertiaire administratif & services	8 158	114	01
Transport / logistique	282	33	12
TOTAL SERVICES	17 619	874	05
TOTAL AUTRES SECTEURS	840	0	0
TOTAL	29 083	2 148	07

Source : SSA - Rectorat

1.2. UNE PROGRESSION CONSTANTE MAIS LIMITÉE

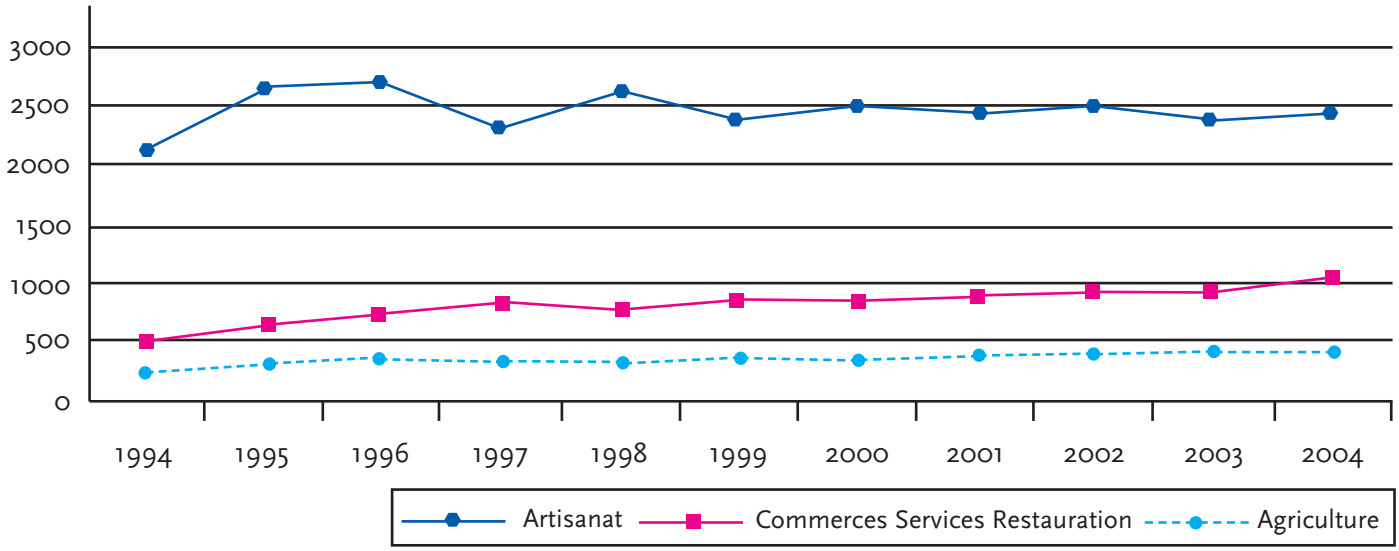
L'apprentissage à La Réunion se caractérise par :

- une progression limitée,
- une majorité de qualification de niveau V,
- principalement dans les métiers de l'artisanat.

Au 31 décembre 2004, les effectifs en formation étaient de 3 845 apprentis, en progression de 35 % par rapport à 1994 (et de 65 % par rapport à 1990). Cependant, cette progression est inférieure de 19 % aux prévisions du PRDF de 1995, due notamment à une quasi stagnation ou une diminution dans les métiers de l'artisanat et du niveau V de qualification.

L'apprentissage présente deux caractéristiques principales :
- Il concerne très majoritairement le premier niveau de qualification (CAP, BEP).
- Il s'adresse principalement aux métiers de l'artisanat.

Evolution de l'apprentissage par secteur économique (1994-2004)



Source : SSA - Rectorat

1.3. L'ÉLÉVATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION

La tendance s'oriente vers l'élévation des niveaux de qualification proposés en apprentissage : diminution progressive des niveaux V, croissance des niveaux IV et III, apparition du niveau I/II.

Les effectifs 1ère année indiquent le nombre d'apprentis s'engageant dans une formation en général d'une durée de deux ans ; ils représentent 56 % des effectifs totaux.

Année 2004 – effectifs 1ère année	**Effectifs**	% par niveau			
Secteurs professionnels	Total	V	IV	III	I/II
Agriculture / pêche	166	80%	20%	0%	0%
Production	1 108	81%	19%	0%	0%
Services	874	55%	33%	11%	1%
Total en colonne	2 148	70%	25%	4.5%	0.5%

Source : SSA - Rectorat

	1995-96	1996-97	1997-98	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05
NIVEAU II&I	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11
NIVEAU III	100	103	121	151	148	156	150	135	152	204
NIVEAU IV	557	579	581	704	724	753	778	769	874	965
NIVEAU V	2900	2843	2677	2661	2826	2708	2747	2662	2652	2729
TOTAL	3557	3525	3379	3516	3698	3617	3675	3566	3678	3909

Source : DSA/BCP, enquête 51

1.4. GLOBALEMENT, UN BON NIVEAU DE PERFORMANCE

Depuis la mise place des sections en apprentissage, les taux de réussite aux examens ont été en constante évolution pour atteindre en moyenne les résultats suivants (en moyenne des années 2001, 2002, 2003) :

Niveau V : 70 %
Niveau IV : 49 %
Niveau III : 43 %

1.5. CROISSANCE ET DIVERSIFICATION DE L'OFFRE DE FORMATION

Le développement de l'apprentissage s'est fait :

- par la diversification des filières,

- par l'élévation des niveaux.

Au-delà de ces résultats, l'apprentissage a connu un développement tant sur le plan qualitatif que quantitatif depuis 1993 :

• **une diversification des filières** avec l'ouverture de nouvelles sections en réponse aux besoins économiques (CAPA sylviculture, MC coloriste, BAC PRO travaux publics, MC assistance, conseil, vente à distance, CAP services hôteliers,...),

• **le développement des niveaux IV et III**, même si ce dernier reste inférieur de près de la moitié aux prévisions du PRDF de 1995, l'apparition encore timide du niveau I/II,

• **la préparation à l'entrée en apprentissage** avec la mise en œuvre des Modules Préparatoires à l'Apprentissage (MPA), aujourd'hui transformés en modules préparatoires à l'insertion,

• **une ouverture du dispositif apprentissage vers la mobilité formative** à travers des projets d'actions innovantes en Métropole et en Europe (opération journée du CTR à Roland Garros, apprentis du CFA de Saint-Pierre en Belgique, ...).

1.6. UN NIVEAU D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN PROGRESSION

L'apprentissage favorise l'insertion dans l'entreprise.

• La source d'informations concernant les apprentis est l'enquête « Insertion Professionnelle des Apprentis » (IPA) réalisée annuellement par les services du Rectorat.

• L'insertion s'améliore avec le niveau du diplôme et elle est globalement meilleure pour les filles que pour les garçons. Cette différence s'explique par deux facteurs favorables aux filles : elles sont deux fois plus diplômées que les garçons au niveau IV, et suivent des formations à dominante tertiaire, secteur dans lequel la croissance des emplois a été la plus dynamique ces dernières années.

• L'insertion bénéficie du mode de formation par alternance, qui facilite l'embauche dans l'entreprise : 56 % des sortants en emploi ont signé avec leur ancien maître d'apprentissage.

Evolution de la situation des sortants d'apprentissage

En février 2003 en %	En emploi	dont emploi aidé	Stage	Recherche d'emploi	Inactifs	Total
Non diplômés, CFG, BEPC	22	4	12	62	4	100
CAP BEP MC5	41	4	5	49	5	100
BAC BT BP	53	4	3	34	10	100
Total	38	4	6	50	6	100

Source : Recorat/SSA - note d'information n°105, déc.2004



2. objectifs de développement de l'apprentissage

Le développement de l'apprentissage fait l'objet d'un **Contrat d'objectifs et de moyens** actuellement en préparation entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux. Les orientations de la politique régionale en matière d'apprentissage inscrites dans le PRDF seront donc à intégrer et à préciser dans ce contrat d'objectifs qui vaudra, selon les dispositions réglementaires, **schéma prévisionnel de l'apprentissage**.

2.1. DÉFINIR LES CRITÈRES DE COMPLÉMENTARITÉ ENTRE LES VOIES DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

La cohérence entre les voies de la qualification professionnelle est du ressort de l'instance de concertation établie dans le cadre du dispositif de pilotage du PRDF (voir partie IV : « Pilotage et évaluation du PRDF ») pour préciser la politique régionale d'apprentissage.
Les critères de complémentarité entre les voies de qualification professionnelle reposent sur les principes suivants :

- la régionalisation de l'offre de formation au niveau des bassins d'emplois, en cohérence avec les dominantes économiques de ces bassins,
- la complémentarité de l'offre de formation par secteur professionnel,
- l'utilisation de la souplesse et de la faculté d'adaptation de l'apprentissage pour répondre aux besoins de certains secteurs économiques,

- l'apprentissage comme voie d'insertion pour les premiers niveaux de qualification,

- la diversification des modes de formation de façon à apporter une réponse adaptée aux besoins des publics jeunes.

Mettre en complémentarité les trois voies de qualification professionnelle :

- formation professionnelle scolaire,

- apprentissage,

- formation continue.

2.2. VALORISER L'IMAGE ET ACCROÎTRE L'OFFRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR :

• La valorisation de l'apprentissage comme voie de qualification et d'insertion professionnelle demande une action permanente d'information en direction :

- des scolaires, des publics jeunes et des familles,
- des médiateurs d'information et des enseignants, des structures d'accueil et d'orientation (Missions locales, ANPE, Points Information Jeunesse...).

Cette action d'information est à intégrer dans le « Programme Régional Accueil, Information, Orientation » du PRDF.

Améliorer l'image de l'apprentissage et susciter des offres de contrats dans les secteurs et les entreprises où il est peu présent.

• De même, la sensibilisation des chefs d'entreprises sera menée pour les motiver à l'accueil de jeunes en apprentissage. Cette action doit viser plus particulièrement les métiers et les secteurs économiques où l'apprentissage est actuellement peu présent ou quasiment absent : PME/PMI, institutions publiques et parapubliques notamment.

2.3. ELEVER LES NIVEAUX DE QUALIFICATION ACCESSIBLES PAR APPRENTISSAGE

• Pour faire face aux évolutions technologiques et à la complexification des process de production, toutes les entreprises, y compris celles de l'artisanat qui sont actuellement le principal partenaire de l'apprentissage, ont besoin dans leurs équipes de personnels d'un niveau élevé de qualification.

Permettre d'atteindre un niveau élevé de qualification par l'apprentissage.

• Dans ce contexte, la structuration du niveau IV s'impose et sera un atout important de développement de l'apprentissage.

• De plus, cette élévation des niveaux améliorera l'image de l'apprentissage, tant dans les représentations des chefs d'entreprises que dans celles des jeunes en recherche de formation.

2.4. AMÉLIORER LE CURSUS DE FORMATION DES APPRENTIS

Structurer les étapes du cursus de qualification et d'insertion :

- orientation,

- formation,

- insertion dans l'emploi.

• Au moment de l'orientation : en fin de premier cycle, l'apprentissage devra être proposé à tous les élèves comme une des voies de qualification professionnelle.

• La création d'un pôle de positionnement permanent des candidats à l'entrée en apprentissage permettra de vérifier le niveau des candidats et d'individualiser leur parcours de formation en centre (individualisation des parcours).

• Le développement des classes préparatoires à l'apprentissage à l'entrée en CFA permettra la poursuite du cursus de qualification avec de plus grandes chances de réussite.

• Une meilleure prise en compte des problèmes des apprentis (problèmes sociaux, retards cognitifs ou illettrisme...), sources fréquentes d'abandon ou d'échec, devra améliorer le taux de réussite.

• L'insertion dans l'emploi à l'issue de la formation : il est nécessaire de mieux connaître le niveau d'insertion durable, et les facteurs favorables ou défavorables à cette insertion.

2.5 PROFESSIONNALISER L'ENCADREMENT PÉDAGOGIQUE

Renforcer la qualité de la formation par :

- l'ingénierie de formation,

- la professionnalisation de l'encadrement,

- la formation des tuteurs,

- le partenariat pédagogique entre les centres de formation et les entreprises d'accueil.

• En formation professionnelle, l'amélioration permanente des compétences des équipes pédagogiques est d'autant plus nécessaire que les technologies et les process de production évoluent.

• La formation des tuteurs et la reconnaissance de leur fonction au sein de l'entreprise sont un facteur essentiel dans la réussite de l'insertion des jeunes et l'instauration d'un partenariat pédagogique efficace avec les équipes des CFA.

• La part de l'ingénierie pédagogique dans les programmes de formation sera renforcée et les moyens adéquats affectés, pour devenir une fonction à part entière dans l'organisation des CFA.

• La prise en compte des problèmes sociaux ou comportementaux que vivent certains apprentis demande par ailleurs des compétences particulières auxquelles les équipes ne sont pas toujours bien préparées. Il s'agit de renforcer les compétences des formateurs pour un meilleur encadrement des apprentis, voire d'appuyer les équipes par des travailleurs sociaux.

2.6. ADAPTER LES CAPACITÉS D'ACCUEIL

• Les capacités d'accueil dans plusieurs secteurs de formation sont actuellement saturées, ou en voie de l'être. Un plan d'équipements pluriannuel est à prévoir afin de préserver la capacité des CFA à répondre à la demande de formation. Une mutualisation de certains plateaux techniques dont l'utilisation n'est pas optimisée pourrait être engagée entre lycées professionnels et CFA.

Mieux connaître les besoins des secteurs professionnels pour adapter et développer les capacités d'accueil des centres de formation.

• La connaissance des besoins des secteurs professionnels est à développer pour mieux adapter l'offre de formation aux besoins et aux stratégies d'emplois des entreprises. Pour cela, il est nécessaire d'intensifier la prospection d'entreprises, fonction qui, comme l'ingénierie, sera mieux prise en compte dans les moyens affectés aux CFA.

2.7. DÉVELOPPER LES ATOUTS OFFERTS PAR LA MOBILITÉ

La mobilité permet de diversifier l'offre de formation par la voie de l'apprentissage pour des métiers inexistants ou faiblement représentés localement. De plus, elle favorise l'épanouissement des individus, l'acquisition de compétences et d'expériences, l'ouverture d'esprit.

Pour développer ces atouts à l'intention des jeunes réunionnais, il conviendra de :

Elargir l'offre de qualification des apprentis réunionnais par la mobilité.

- ajuster les règles d'éligibilité à la mobilité, pour tenir compte des contraintes de travail en entreprise auxquelles les apprentis sont assujettis,

- organiser et structurer l'accueil et l'encadrement en période de mobilité, notamment par le biais de conventions de partenariat entre les CFA réunionnais et ceux de Métropole,

- développer le partenariat avec les branches professionnelles nationales, notamment dans les secteurs où existent des difficultés de recrutement,

- encourager l'apprentissage en mobilité pour la poursuite de la qualification à un niveau supérieur ou dans les filières trop faiblement représentées à La Réunion.

2.8. UN DÉVELOPPEMENT POSSIBLE DE L'APPRENTISSAGE EN LYCÉE

• Des perspectives de création de sections d'apprentissage en lycées sont avancées par les services du Rectorat, dans la ligne actuellement encouragée au niveau national. A La Réunion, les avantages mis en avant sont l'optimisation des équipements (plateaux techniques performants), ainsi qu'une répartition géographique plus équilibrée des centres de formation.

• Ces propositions demandent à être étudiées ponctuellement dans le cadre de la politique régionale d'apprentissage et des besoins d'emplois et de compétences des secteurs économiques identifiées par les études prospectives.



SCHEMA PREVISIONNEL DE LA FORMATION CONTINUE

INTRODUCTION

Le rôle central de coordination de la politique régionale de formation professionnelle

La Région oriente et coordonne l'ensemble des actions visant l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi des actifs employés ou en recherche d'emploi.

Les textes régissant la formation professionnelle confèrent aux Régions un rôle central d'orientation et de coordination de l'ensemble des actions visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi des actifs : actions de formation organisées et financées par le Conseil Régional, formations des demandeurs d'emplois financées par les ASSEDIC, actions de l'Etat relevant des programmes prioritaires nationaux, actions de formation des salariés financées par les OPCA :

- l'accueil, l'information et l'orientation des jeunes et des adultes
- l'impulsion de la politique régionale de VAE,
- la structuration d'une offre régionale de formation continue pour répondre aux besoins de qualification des jeunes et des adultes en recherche d'emploi,
- la régulation et la mise en cohérence des formations professionnelles initiales et continues,
- la structuration d'une offre de formation pour répondre aux besoins de promotion sociale et professionnelle de tout individu,
- le développement de compétences des salariés dans les entreprises, la prévention de la déqualification et le maintien dans l'emploi.

1. l'état des lieux

1.1. LA FORMATION CONTINUE, UN OUTIL MAJEUR DANS LE SYSTÈME ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE LA RÉUNION

La formation continue, pour l'ensemble de ces publics, permet de répondre à plusieurs objectifs : accroître l'employabilité, acquérir une première ou une nouvelle qualification, combattre les processus d'exclusion.

L'importance des effectifs accueillis fait de la formation continue un outil majeur d'insertion sociale et professionnelle des jeunes et adultes réunionnais.

Ainsi chaque année, plus de 40 000 places de formation continue sont offertes aux jeunes et aux adultes (salariés non compris).

- 42 300 jeunes de 16 à 29 ans répondant aux critères du chômage (au sens du BIT) que recense l'INSEE dans l'enquête emploi 2004.
- aux chômeurs, il faut ajouter 6 200 jeunes non inscrits comme demandeurs d'emploi mais souhaitant travailler, et 5 800 jeunes en emplois aidés (CES, CIA).

(source : Economie de La Réunion, n° 122, 4ème trim. 2004).

Le total des « jeunes confrontés à des difficultés d'accès à un emploi durable » est de 54 300, soit 31,5 % des classes d'âge 16-29 ans. Parmi ceux-ci, on compte environ 20 000 jeunes en grande difficulté d'insertion, car sans diplôme ni qualification professionnelle.

1.2. UNE MULTIPLICITÉ DE DISPOSITIFS

Les dispositifs de la formation continue dépendent de six financeurs : Etat, Région, ADI, ASSEDIC, OPCA[1] et FONGECIF. L'Union Européenne (FSE) contribue au financement de ces dispositifs.
Ils couvrent une large palette de besoins et d'objectifs :

Dispositifs de formation	Financeurs	Effectifs 2003
Formation professionnelle des adultes (FPA)	REGION	1 867
Formations sectorielles : agriculture, production, services	REGION – ETAT	3 352
Actions préparatoires à l'insertion et à la qualification des publics en difficulté	DEPARTEMENT REGION – ETAT	5 151
Actions de lutte contre l'illettrisme	REGION – ETAT DEPARTEMENT	1 358
Mesures d'accompagnement : bilans de compétences, chèques compétences, VAE, projets d'initiative locale, actions de proximité, soutien aux emplois jeunes et emplois consolidés	REGION – ETAT DEPARTEMENT	4 121
Ateliers de pédagogie personnalisée (APP)	REGION – ETAT	2 638
Actions de lutte contre le chômage de longue durée	ETAT	8 242
Actions de formation du RSMA	ETAT	1 050
Plan d'Aide au Retour à l'Emploi (PARE)	ASSEDIC	4 183
Aides à la formation mobilité	REGION – ETAT	5 895
Divers	REGION	649
TOTAL		**38 506**
Plan de formation des entreprises	OPCA	16 327
Alternance	OPCA	1 586
Congé Individuel de Formation (CIF)	FONGECIF	246

Source : CARIF-OREF. Déc.2004

[1] AGEFOS PME, ANFH, ARFOBAT, ARGFP, FAFSEA, OPCA, UNIFAF

1.3. DES ACTIONS ORIENTÉES MAJORITAIREMENT VERS LA PRÉPARATION À LA QUALIFICATION

Les publics peu qualifiés sont les principaux destinataires des actions de la formation continue, mais la continuité des parcours est insuffisamment organisée.

• Les actions « préparatoires à l'insertion » représentent la majorité des effectifs de la formation continue : remise à niveau, redynamisation sociale, modules préparatoires à l'insertion. En 2004, elles ont représenté plus de 50 % des effectifs entrant en formation. L'importance donnée à ces publics les plus éloignés de l'insertion marque la priorité donnée par la Région au problème économique et humain que représente la marginalisation de la population non qualifiée ou déqualifiée.

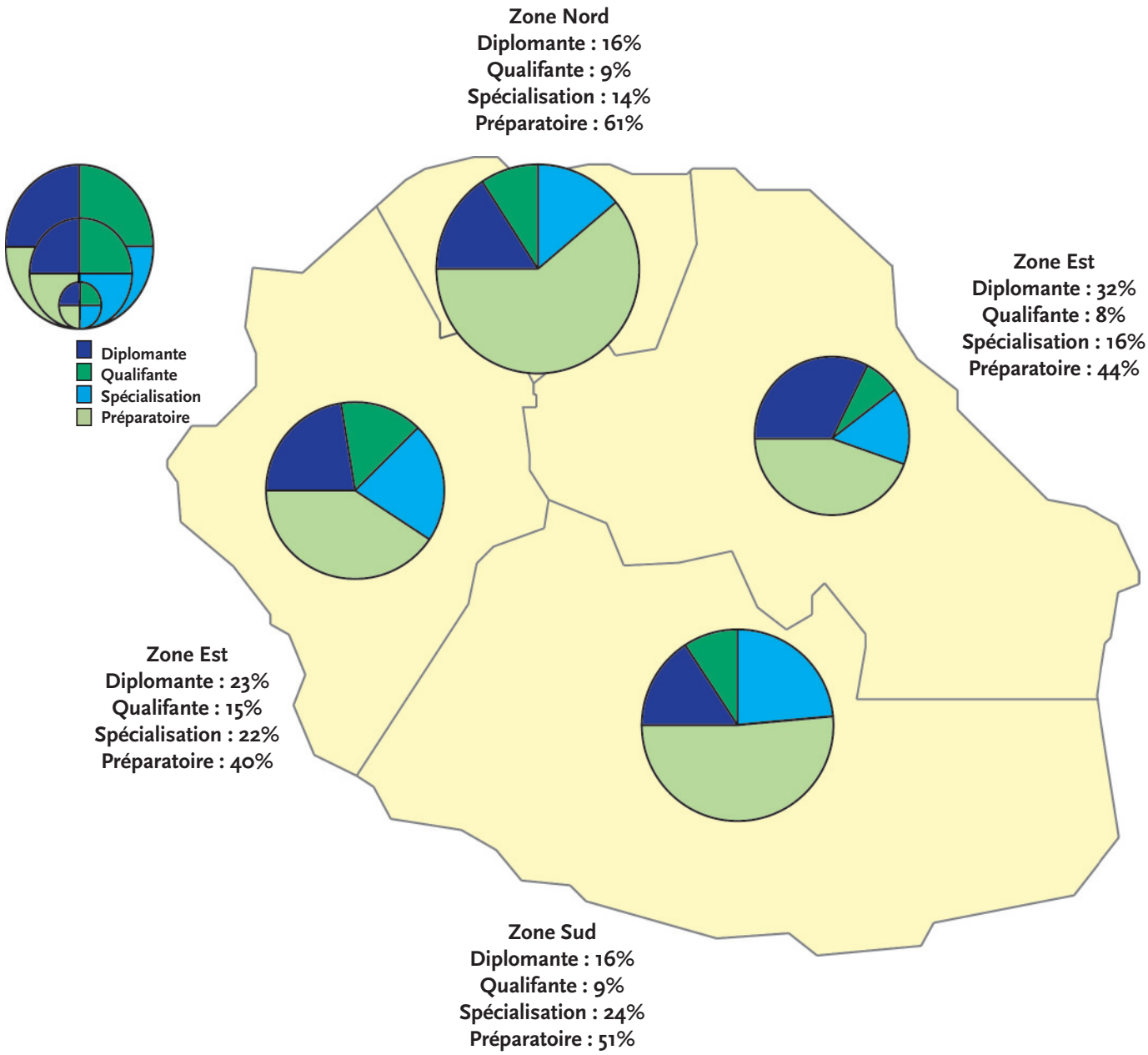
• Les actions de formation qualifiante ou diplômante restent majoritairement limitées à un premier niveau de qualification. La formation continue est principalement utilisée comme une nouvelle chance après un échec en formation initiale, mais sert insuffisamment à l'élévation du niveau de qualification.

• Les actions préparatoires sont insuffisamment articulées avec une poursuite de la formation dans un cursus de formation qualifiante.

Action de formation par niveau	**Effectifs en 2004**	
Niveau I/II	377	3%
Niveau III	322	2,5%
Niveau IV	1 021	8%
Niveau V	4 585	36%
Actions préparatoires	6 404	50,5%
TOTAL	12 709	100%

Répartition géographique par type de formation

Effectifs en formation en 2004 par type de formation					
Zone	Diplômante	Qualifiante	Spécialisation	Préparatoire	TOTAL
EST	781	185	373	1 063	2 402
Nord	645	345	547	2 397	3 934
Ouest	672	435	657	1 203	2 967
Sud	541	293	830	1 741	3 405
TOTAL	2 639	1 258	2 407	6 404	12 708
en %	21%	10%	19%	50%	100%



1.4. DES FORMATIONS DE SALARIÉS EN PROGRESSION CONSTANTE

La formation des salariés financée par les OPCA et le FONGECIF est en progression constante : de 10 340 bénéficiaires en 1999 (pour 629 entreprises de plus de 10 salariés déclarantes), à 25 260 personnes en 2004 (pour 2 950 entreprises), dont 42 % de femmes. En termes d'effectifs, ce sont les plans de formation des entreprises qui concernent le plus grand nombre de bénéficiaires (9/10 des effectifs) contre 9 % pour les formations en alternance, et 1 % pour les CIF.

Les salariés sont de plus en plus nombreux à suivre des formations, mais l'analyse des besoins reste insuffisamment outillée.

Cependant, les professionnels soulignent la faiblesse de l'offre locale de formations spécialisées pour répondre à la demande de formation des entreprises pour leurs salariés. De plus, l'analyse des besoins de formation reste souvent sommaire, cette fonction étant peu assurée en interne (à l'exception des entreprises les plus importantes). Dans la majorité des entreprises, notamment les PME/TPE, les besoins de formation des salariés ne font pas l'objet d'un plan de formation.



2. objectifs et actions prioritaires de la formation continue

2.1. RENFORCER L'ÉGALITÉ DES CHANCES POUR L'ACCÈS AUX SAVOIRS ET À LA QUALIFICATION

Trois actions complémentaires concourent à cet objectif :

- le repérage et la connaissance des publics en voie d'exclusion,
- une offre de formation adaptée à chaque type de situation,
- la stabilisation des parcours de formation.

2.1.1 AMÉLIORER LE REPÉRAGE ET LA CONNAISSANCE DES PUBLICS

La connaissance des publics et de leur situation est un préalable pour l'adaptation des stratégies d'action à leur diversité.

Le Plan Régional « Accueil, Information, Orientation » mettra en réseau les ressources des structures d'accueil, d'information et d'orientation. La mise en commun des informations recueillies permettra la connaissance fine des publics de la formation continue et de leur situation, afin d'adopter la stratégie d'actions à la diversité des situations :

- niveau de connaissances trop faible, voire illettrisme, pour accéder à un cursus de qualification,
- déperdition des connaissances et des compétences en raison de périodes d'inactivité prolongée,
- incapacité à trouver une voie d'insertion professionnelle,
- perte des repères sociaux et processus de « désocialisation ».

2.1.2 CONSTRUIRE UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE À CHAQUE TYPE DE SITUATION, AUX BESOINS ET AUX CAPACITÉS DES INDIVIDUS

- Organiser au niveau des micro-régions une offre de formation continue de proximité et adaptée aux publics en difficulté.
- Maintenir une offre de formation de proximité sur les niveaux V dans les filières les plus susceptibles d'offrir une voie d'insertion.
- Etablir des parcours intégrant la prise en compte des objectifs pédagogiques, relevant de la compétence de la Région, et la prise en compte de l'accompagnement psychologique, social et sanitaire, relevant de la compétence de l'Etat et du Département.
- Proposer une offre permanente et adaptée de type plates-formes avec des modes d'apprentissage innovants : e-formation, tutorat, individualisation, formation-action, etc.
- Assurer la traçabilité des parcours.

PRENDRE EN COMPTE LES BESOINS ET LES CAPACITÉS DES INDIVIDUS POUR GÉNÉRER UNE DYNAMIQUE MOTIVANTE DE FORMATION.

2.2. MAINTENIR ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES DES ACTIFS EMPLOYÉS OU DEMANDEURS D'EMPLOI

2.2.1 MAINTENIR ET DÉVELOPPER LE NIVEAU DE COMPÉTENCE DES ACTIFS POUR UNE MEILLEURE EMPLOYABILITÉ

Le maintien des connaissances acquises, l'adaptation des savoirs aux évolutions technologiques, organisationnelles et réglementaires ainsi que l'acquisition de nouvelles compétences sont les conditions de l'employabilité :

- des jeunes en recherche d'emploi, par l'acquisition de compétences adaptées aux besoins des entreprises et à un marché du travail évolutif et toujours plus sélectif,

- des actifs employés peu qualifiés, soit par la reconnaissance de leur niveau de compétences, soit par des remises à niveau techniques pour se maintenir dans l'emploi,

- des actifs employés, par des mises à niveau permanentes de leurs compétences face à l'évolution des technologies et des modes de production, et à l'accroissement des impératifs de productivité.

MAINTENIR, ACCROÎTRE ET ADAPTER LES COMPÉTENCES DANS LES SECTEURS PORTEURS ET LES MÉTIERS D'AVENIR POUR L'EMPLOYABILITÉ DES ACTIFS TOUT AU LONG DE LEUR VIE PROFESSIONNELLE.

• **Aussi, l'offre de formation continue en direction des actifs devra répondre à des objectifs :**
- de maintien, d'adaptation et d'accroissement des compétences tout au long de la vie professionnelle,

- de réorientation professionnelle en fonction des projets personnels et pour répondre au marché du travail,

- d'acquisition d'une qualification reconnue.

• **En fonction de ces objectifs, l'offre de formation continue devra s'orienter vers les secteurs porteurs :**
- en se positionnant prioritairement sur les secteurs créateurs d'emplois et les métiers en devenir. Leur identification sera actualisée et complétée en permanence par les analyses prévisionnelles des emplois et des compétences menées sous une maîtrise d'œuvre de l'OREF en partenariat avec les branches professionnelles.

- en augmentant de façon significative l'offre dans des secteurs en développement, notamment ceux de l'économie non marchande et du développement durable : métiers de l'animation socioculturelle et sportive, de l'accueil et de l'insertion des publics, métiers de services à la personne, préservation du patrimoine, protection de l'environnement, métiers de la culture et des arts, etc.

- en impulsant des formations favorisant le développement de véritables filières industrielles : énergies renouvelables, TIC, etc.

• **L'offre de formation sera structurée :**

- par des titres du Ministère du travail et des autres Ministères diplômants (Education Nationale, Agriculture...),

- par le développement de la formation professionnelle d'adultes de la Région, dont la mission fera l'objet d'un nouveau contrat d'objectifs,

- et par des organismes de formation spécialisés choisis en fonction de leur professionnalisme.

- Une « charte de la formation » sera incluse dans la contractualisation avec les organismes de formation.

2.2.2 RENFORCER LE NIVEAU TECHNOLOGIQUE GLOBAL DANS UNE LOGIQUE DE « PÔLES DE DÉVELOPPEMENT »

Faire de la formation un des leviers majeurs de la création de pôles de développement.

Les « pôles de développement » mettent en œuvre une stratégie globale de cohérence et de synergie entre les organismes de recherche, les entreprises et le système de formation.

Dans le cadre du « Plan de Développement Economique » en cours d'élaboration, le choix de domaines d'activités stratégiques définira les filières de formation à renforcer ou à créer pour répondre aux besoins de compétences de ces pôles. Le choix par l'Etat du projet réunionnais d' « agro-nutrition en milieu tropical » comme « pôle de compétitivité » inaugure cette perspective. Outre ce « pôle de compétitivité » reconnu, on peut d'ores et déjà avancer les thèmes suivants comme pôles de développement potentiels :

- Santé océan indien
- Tourisme et sport
- Management et formation
- Infrastructure et ingénierie en espace restreint
- Image et multimédia

Dans le cadre du PRDF, l'objectif est d'élaborer une offre de formations à tous les niveaux de qualification pour susciter l'adhésion de toutes les couches de la population aux projets de développement de notre île.

2.2.3 DÉVELOPPER L'INGÉNIERIE ET L'ACCOMPAGNEMENT EN VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

La VAE est appelée à jouer un rôle important dans la carrière professionnelle de nombreux actifs. Elle leur donne la possibilité d'accéder à un niveau de qualification correspondant aux compétences acquises au cours de leur vie professionnelle.

Accroître les possibilités de qualification par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Le développement de la VAE demande de :

- consolider le dispositif d'information conseil,
- renforcer le dispositif d'accompagnement des candidats,
- développer l'ingénierie de formation en VAE,
- clarifier le rôle des interlocuteurs en VAE,
- distinguer ce qui relève de l'information, du conseil et de l'accompagnement,
- d'impulser une offre de formation favorisant le développement de véritables filières industrielles : énergies renouvelables, TIC...
- développer la VAE dans une dynamique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) des entreprises.

2.2.4 STIMULER LA CRÉATION ET LA REPRISE D'ENTREPRISES

Elargir les potentiels d'activité par la reprise ou la création d'entreprises.

La création et la reprise d'entreprises permettent d'élargir des possibilités d'emploi et d'activités, voire de micro-activités.
Cette voie de développement économique et d'insertion professionnelle nécessite un accompagnement spécifique en amont et en aval de la création ou de la reprise proprement dite.

2.2.5 ACCROÎTRE L'OFFRE DE FORMATION PAR LA MOBILITÉ

La mobilité appréhendée comme une démarche positive permet d'avoir une vision élargie de l'offre de formation dans les spécialités ou les niveaux de qualification non présents localement.

ELARGIR L'OFFRE DE FORMATION PAR LA MOBILITÉ ET ACCOMPAGNER CETTE MOBILITÉ.

Cette orientation nécessite plusieurs types d'actions :

- une information sur les filières de formation hors de La Réunion (nationales, européennes, internationales),
- la mise en réseau des organismes d'accueil et d'information,
- la contractualisation d'accords avec des organismes de formation métropolitains, notamment l'AFPA,
- une préparation psychologique des jeunes et leur accompagnement, un suivi des parcours.

2.3. ACCOMPAGNER LES PUBLICS DANS LEUR PARCOURS D'INSERTION

2.3.1. LES PRINCIPES D'ACTION

L'intervention auprès des publics repose sur quatre principes :

- Un **repérage fin des publics** en partenariat avec les structures d'accueil et d'orientation pour identifier leurs caractéristiques et le type d'action le plus approprié.

- Une **approche spécifique sur le plan pédagogique et administratif**, non standardisée, adaptée à des objectifs sociaux qui répondent à la situation des publics accueillis.

- Une **ingénierie pédagogique associée à la commande de formation** pour définir la démarche pédagogique la plus appropriée.

- Une suite de parcours **précisée en fonction de l'objectif** visé et de la situation des publics accueillis, par des indicateurs d'évaluation contractualisés (poursuite du cursus de formation, insertion professionnelle, insertion sociale...).

QUATRE PRINCIPES D'ACTION AUPRÈS DES PUBLICS :

- CONNAISSANCE FINE DES PUBLICS,
- PRISE EN COMPTE DE LEURS BESOINS,
- PROGRAMME SPÉCIFIQUE,
- PARCOURS CONSTRUIT VERS UN OBJECTIF DÉFINI.

2.3.2. L'ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE AUPRÈS DES PUBLICS EN DIFFICULTÉ

La réussite dans le cursus de formation et/ou d'insertion professionnelle durable ne peut se réaliser sans un renforcement des actions d'accompagnement. En effet, lorsqu'un même individu cumule les échecs d'ordre scolaire, social et professionnel, il risque de s'engager dans un processus de désocialisation progressive qui démotive et diminue ses capacités à la formation ou à l'emploi.

L'importance de ce problème est caractérisée par trois chiffres :

- 15 % des élèves sortent chaque année du système scolaire sans qualification.
(Rectorat, Repères statistiques 2003-2004)
- 17 % d'une classe d'âge présente des signes d'illettrisme, chiffre présentant une tendance à la baisse par rapport aux années précédentes.
(JAPD-Journée d'Appel de Préparation à la Défense - 2004)
- 45 % des 16-29 ans n'ont jamais travaillé et 32 % n'ont connu qu'un emploi précaire. *(INSEE, enquête Emploi 2004)*

Aussi, deux types d'actions sont proposés :

• **Mettre en place des dispositifs d'accompagnement spécifiques :**

Une des caractéristiques des publics en voie d'exclusion est leur difficulté, voire leur incapacité à se situer dans leur environnement, à se projeter de façon positive dans l'avenir, à élaborer une ambition personnelle.

L'objectif de l'accompagnement pour ces publics est de restaurer l'image de soi, de favoriser l'émergence d'une ambition porteuse d'un projet, de construire un rapport rénové avec l'environnement.

Pour atteindre ces objectifs, deux conditions sont nécessaires :

- un accompagnement individualisé à tous les stades du processus de resocialisation : accueil, information, conseil, orientation, suivi des parcours...
- des critères administratifs et pédagogiques adaptés aux situations particulières de ces publics.

• structurer une offre de formation adaptée :

Les actions en direction de ces publics demandent des approches formatives différenciées en fonction des situations et innovantes dans leur méthodologie, afin de :

- réenclencher une interaction positive entre un individu et son environnement :
Les actions de redynamisation sociale sont à repenser plus dans une approche pédagogique et sociale spécifique que dans une approche de formation au sens courant du terme.

Mettre en œuvre une pédagogie adaptée pour :

- restaurer l'image de soi,

- accompagner la personne tout au long du cursus de formation et d'insertion,

- différencier les programmes, les pédagogies et les objectifs de la formation.

- faire acquérir ou réactiver les savoirs de base :
Il s'agira notamment d'actions de formation collective visant la communication écrite et orale, la maîtrise des calculs élémentaires, le raisonnement, les relations à l'environnement administratif et économique, etc.).

- aider à se positionner ou se repositionner sur un parcours d'insertion :
Préparatoires à l'insertion, ces actions sont ciblées en fonction des situations des publics accueillis et des objectifs d'insertion : remise à niveau générale et technique, connaissance de l'environnement professionnel, mises en situation, définition d'un projet et d'une voie d'insertion...

2.4. STRUCTURER LA CONCERTATION AVEC LES PARTENAIRES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

2.4.1. ORGANISER LE DIALOGUE SUR LES MÉTIERS STRATÉGIQUES, AFIN D'ANTICIPER LES BESOINS :

• Accompagner la structuration d'Observatoires Régionaux de Branches, pour les filières les plus importantes, outils indispensables d'analyse des besoins des secteurs, et s'appuyer sur les observatoires nationaux pour les données des autres filières.

Les observatoires régionaux de branches et l'analyse prospective sont des outils de dialogue entre le système de formation et les secteurs professionnels.

• Développer les analyses des besoins en compétences des entreprises par bassin d'emploi pour mieux adapter l'offre de formation de proximité.

• Développer une approche des métiers transversaux commune aux différentes branches professionnelles.

• Accompagner les branches dans leurs mutations pour faire face aux évolutions technologiques, organisationnelles et réglementaires.

2.4.2. METTRE EN COMPLÉMENTARITÉ LA POLITIQUE PUBLIQUE DE FORMATION ET CELLE DES ENTREPRISES EN FAVEUR DE LEURS SALARIÉS EN :

• instituant une concertation au niveau régional sur l'analyse des besoins en formation,

• développant l'offre de formation intégrant des publics mixtes (statuts différents),

• intégrant les salariés dans l'analyse des besoins au niveau régional.

2.4.3. ETABLIR UN PARTENARIAT AVEC LES ENTREPRISES POUR L'INTÉGRATION DES JEUNES ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'acquisition des savoirs ne se situe pas non seulement à l'Ecole (milieu scolaire, centres de formation) mais aussi à l'extérieur, plus particulièrement dans l'Entreprise qui est le lieu où se forgent les compétences professionnelles en fonction du type d'organisation mise en œuvre.

Renforcer le rôle formateur de l'entreprise pour l'accueil des jeunes et le développement des compétences.

Une intégration réussie des jeunes dans l'entreprise passe par le renforcement de la fonction de tuteur et de formateur d'entreprise et par le transfert de savoir-faire.

La formation continue doit aider à ce renforcement en :

• améliorant la relation Formation/Entreprise, par des projets conçus en partenariat pédagogique entre les structures de formation et les entreprises,

• valorisant le rôle de l'entreprise dans la formation, par la formation des tuteurs et la création d'une culture « d'entreprise apprenante »,

Aider au développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

• accompagnant les changements organisationnels de l'entreprise dans la définition de leur stratégie de développement et la mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).





SCHEMA PREVISIONNEL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES

INTRODUCTION

La loi relative aux libertés et responsabilités du 13 août 2004 a transféré au 1er janvier 2005 aux Régions la responsabilité des formations sociales, et au 1er juillet 2005 celle des formations paramédicales.

Dans le cadre de cette responsabilité nouvelle, le partenariat s'exerce avec la DRASS, de par ses compétences de contrôle et de validation des diplômes, et le Conseil Général, de par ses compétences dans la mise en œuvre de la politique sociale.

Un nouveau domaine de compétences pour la Région : les formations sociales et paramédicales.

Cependant, vu le caractère récent du transfert de ces domaines de compétences, la concertation pour l'élaboration du Schéma prévisionnel des formations sanitaires et sociales du PRDF n'a pas pu suffisamment avancer pour aboutir à la définition de la politique régionale de formation dans ces secteurs.

Par ailleurs, une étude prospective « évolution des emplois, des métiers et des qualifications du secteur sanitaire, social et médico-social à La Réunion » est actuellement engagée sous pilotage technique de l'OREF. Son aboutissement est prévu dans le courant de l'année 2006. Toutefois, un certain nombre d'éléments de diagnostic de la situation actuelle sont d'ores et déjà disponibles.
Mais il paraît opportun d'attendre les résultats de cette étude, pour définir les orientations à donner à la politique de formation et établir le schéma régional des formations sociales et paramédicales.

Présentement, ce sont donc uniquement des éléments de diagnostic qui sont inclus en l'état dans le PRDF, comme contribution à l'élaboration de la politique régionale de formation. Il faut souligner leur caractère provisoire et incomplet.

1. le secteur social et médico-social : état des lieux

1.1. LE CHAMP DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

- Le secteur social comprend les actions financées sur crédits de l'Etat et des collectivités : actions de terrain et établissements (actions de prévention, d'aides, d'hébergement, actions des Centres communaux d'action sociale, etc.).
- Le secteur médico-social comprend les actions menées avec un financement de la Caisse Générale de Sécurité Sociale. Etablissements et professions sont réglementés, et sont soumis à l'agrément de l'Etat (DRASS). L'inscription au fichier FINESS est obligatoire.

1.2. LES ÉTABLISSEMENTS DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Les données concernant le secteur social et médico-social sont partielles ; elles ne concernent que les **établissements inscrits au fichier FINESS** (Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux) qui répertorie les structures autorisées à installer des équipements sanitaires et sociaux ainsi que les lieux où s'exercent les activités de soins ou de service social.

Etablissements au 1er janvier 2005	Etablissements	Places
Secteur médico-social		
Enfance et jeunesse handicapée	33	1 190
Adultes handicapés	25	940
Secteur social		
Personnes âgées	47	1 992
Protection de l'enfance	36	2 753
Hébergement et réadaptation sociale	6	165
Garde d'enfants d'âge pré-scolaire	82	3 276
TOTAL FICHIER FINESS	**229**	**10 916**

Source : DRASS-STATISS 2005 La Réunion

1.3. L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DU SECTEUR SOCIAL

Les données sur l'offre de formation dans les métiers du social sont partielles, pour plusieurs raisons :

- la difficulté de la collecte, la cohérence des diverses sources,
- la multiplicité des organismes de formation continue intervenant dans le secteur,
- la diversité des actions et des dénominations pour les qualifications ne relevant pas de la compétence de la DRASS, situation qui nuit à la lisibilité du secteur.

Une offre de formation partagée entre formation initiale et formation continue.

Le tableau suivant présente les principales formations existantes à La Réunion. Cependant, ce tableau n'indique pas certaines formations dont le niveau ou le domaine de compétences n'est pas clairement identifiable.

Discipline	Niveau	Organisme
Formations supérieures et diplômes d'encadrement		
Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES)	I	
Diplôme supérieur en travail social (DSTS)	II	
Formations et diplômes professionnels d'intervention sociale		
Médiateur familial	II	IRTS
Assistant de service social	III	IRTS
Educateur spécialisé	III	IRTS
Educateur technique spécialisé	III	IRTS
Educateur de jeunes enfants	III	IRTS
Conseiller en économie sociale et familiale (BTS)	III	EN
Diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'Animation		
Moniteur éducateur	IV	IRTS
Technicien de l'intervention sociale et familiale	IV	IRTS
Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique	V	IRTS
Auxiliaire de vie sociale	V	Organismes divers
Petite enfance (CAP)	V	Organismes divers
Agent de prévention et de médiation (CAP)	V	Organismes divers
Services aux personnes (CAP – BEP.A)	V	Organismes divers
Formateur des tuteurs de stage	-	
autres formations, d'intitulés et de niveaux divers .... notamment en formation continue	?	Organismes divers

1.4. LA PLACE DE LA VAE DANS LA DÉMARCHE DE QUALIFICATION

La VAE représente une voie de qualification porteuse, mais encore limitée.

Au nombre des diplômés chaque année, il convient d'ajouter l'obtention des diplômes par la VAE. Trois métiers du social sont accessibles par la VAE à La Réunion :

- Pour ceux qui relèvent de la DRASS : auxiliaires de vie sociale (AVS) depuis 2003 (188 candidats présentés en 2003 et 119 admis ; 112 candidats en 2004 et 34 admis dès 2005), médiateurs familiaux.

- Pour ceux qui relèvent de l'Education Nationale : éducateurs spécialisés (109 candidats en cours de validation).

1.5. LES PROFESSIONNELS DU SECTEUR SOCIAL OU MÉDICO-SOCIAL

Aucune donnée récente et/ou rétrospective relative aux métiers du travail social et du médico-social dans son ensemble n'est disponible.

Le secteur social et médico-social représente environ 7 500 emplois gérés par 550 établissements :

- le secteur public représente 20 % des établissements et 35 % des emplois (y compris les Centres Communaux d'Action Sociale - CCAS),
- le secteur privé représente 80 % des établissements et 65 % des emplois (parmi lesquels 5 entreprises gèrent 60 % des emplois du secteur).

Plus de la moitié des professionnels du secteur sont donc concentrés dans un nombre limité de structures dans lesquelles existe une réelle gestion prévisionnelle des ressources humaines.

En revanche, la grande majorité des établissements relève du secteur privé non lucratif qui compte un grand nombre de petites structures associatives où la gestion des ressources humaines peut poser autant de problèmes à court terme qu'à moyen ou long terme en raison de leurs tailles, des modes de financement actuels limitant leur capacité à embaucher des personnels qualifiés ou encore l'absence de véritable projet associatif sans lequel aucune gestion à terme n'est possible.

Des établissements employeurs différenciés entre :
- publics et privés,
- grosses structures et petites structures associatives.

Ces éléments de diagnostic doivent cependant se confirmer et se préciser par l'étude prospective en cours. Il sera indispensable de mettre en place au niveau régional plusieurs outils de gestion prévisionnelle des compétences.

1.6. LES PROBLÈMES DE LA FORMATION DANS LES MÉTIERS DU SOCIAL :

• **La professionnalisation des emplois :**
Elle concerne :

- les emplois aidés, dont la proportion, pas toujours aisée à préciser, serait de l'ordre de 20 %,
- un certain nombre des employés non titulaires de leur poste, « faisant fonction de », sans toujours bénéficier du niveau ou du domaine de qualification requis pour occuper le poste. Cette proportion est particulièrement forte dans les activités liées à l'animation (près du tiers) et à l'insertion (près de la moitié).

Une part importante d'emplois aidés et de salariés « faisant fonction de »

• **L'alternance en formation :**
Un des freins à la formation est la limitation des terrains de stages. L'alternance est obligatoire pour les formations relevant de la tutelle de la DRASS ; elle doit se dérouler sous la responsabilité d'un formateur et sur un terrain de stage, tous deux devant bénéficier de l'agrément de la DRASS.





2. les formations paramédicales : état des lieux

2.1. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA COMPÉTENCE RÉGIONALE

La compétence de la Région s'exerce à partir du 1er juillet 2005 dans le domaine des formations paramédicales selon la répartition de compétences suivante :

• demeurent de la compétence de l'Etat :
- l'accès aux formations,
- les quotas,
- les programmes d'études,
- l'évaluation,
- la délivrance des diplômes.

• compétences transférées à la Région :
- le contrôle du suivi des programmes,
- l'évaluation de la qualité des formations,
- la répartition du quota régional dans les instituts et écoles,

- la création d'un institut ou d'une école,
- l'agrément du directeur d'institut ou d'école,
- les aides aux élèves (nature, niveau, conditions...),
- le fonctionnement et l'équipement des écoles.

• Le transfert de compétences ne concerne pas les formations telles que les BEP et CAP « carrières sanitaires et sociales » diplômes de l'Education Nationale. Il ne concerne pas non plus les formations permanentes des hôpitaux et autres organismes du secteur sanitaire.

• Enfin, la collectivité doit émettre un avis sur les quotas.

2.2. L'OFFRE DE FORMATION

2.2.1. DES INSTITUTS DE FORMATION NOMBREUX

De 1905, date de création de l'école de Sages Femmes à La Réunion, à aujourd'hui, l'appareil de formation des personnels paramédicaux s'est constitué comme suit :

Structure de formation	Année de création	Durée des études	Effectifs à l'entrée	Etablissement de rattachement
Ecole de Sages Femmes *	1905	5 ans	22	CHD
IFSI de Saint Denis	1939	2 ans	100	CHD
Ecole d'Aides Soignants de Saint Pierre	1957	1 an	20	GHSR
Ecole d'Auxiliaires de Puériculture de Saint Denis	1960	1 an	15	ASFA
IFSI de Saint Pierre	1974	3 ans	85	GHSR
Ecole d'Aides soignants de Saint Denis	1995	1 an	20	CHD
Ecole d'Auxiliaires de Puériculture de Saint Pierre	1995	1 an	15	GHSR
Ecole d'Ambulanciers	1995	6 mois	60	CHD
Ecole de Puéricultrices	1999	1 an	15	ASFA
Ecoles d'Infirmiers de Bloc Opératoire Diplômés d'Etat	2001	18 mois	15	CHD
Institut Régional de Formation des infirmiers anesthésistes Diplômés d'Etat	2002	2 ans	15	GHSR
IFSI de Mayotte	2001	1 an	17	Centre Hospitalier de Mayotte
Ecole Académique d'Aides-Soignants du Port	2004	1 an	15	Education Nationale

** la formation des sages-femmes relève de la formation médicale*

Les étudiants et élèves représentent un effectif à l'entrée en formation de 414 personnes (2005). Compte tenu de la présence simultanée de plusieurs promotions pour les études durant plus d'un an, l'effectif de stagiaires qui suivent ces formations est d'environ 800 personnes.
Ces 800 stagiaires représentent d'ailleurs un appoint important en termes de quantité de travail accompli dans les hôpitaux tout au long de l'année.

2.2.2. AUTRES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

D'autres formations existent, pour des métiers plus spécialisés, et avec des promotions plus restreintes :
- technicien d'analyse biologique (Education Nationale),
- imagerie médicale et radiologie (Education Nationale, ouverture en 2005),
- sciences et technologies de laboratoire (Education Nationale),
- prothésiste dentaire (apprentissage, Chambre de métiers et de l'artisanat),
- préparateur en pharmacie (apprentissage, Chambre de métiers et de l'artisanat).

2.3. LES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ

Un secteur attractif, mais un fort turn-over

• Les professionnels du secteur sanitaire comptent 13 600 salariés. Ils ont connu une augmentation annuelle moyenne de 4,7 % entre 1999 et 2003.
Les infirmiers (44 %) et les aides-soignants (32 %) repré-sentent une très large majorité des personnels.

Les principales professions répertoriées :
- Sages femmes : 269 (dont 48 % en secteur hospitalier)
- Infirmiers : 3 898 (58 % en secteur hospitalier, 9.6 % infirmiers psychiatriques
- Masseurs kinésithérapeutes : 697
- Orthophonistes : 223
- Manipulateurs radiologie : 144
- Opticiens lunettiers : 107
- Orthoptistes : 31
- Pédicures : 27
- Ergothérapeutes : 36
- Psychomotriciens : 36

- Le secteur hospitalier emploie (nombre équivalent temps plein - ETP) :
473 de personnels médicaux,
4 781 aux services de soins,
2 017 autres.

Un secteur à réel potentiel d'emploi

• Le secteur connaît un turn-over assez important dans certains emplois, lié à plusieurs causes : inégalités salariales entre structures publiques et privées, exigences des métiers, interruptions temporelles (maternités, etc.). Ce turn-over, plus marqué dans certaines professions tels les kinésithérapeutes, les infirmiers ..., oblige à prévoir une disponibilité de personnes sur le marché du travail supérieure au nombre de postes à pourvoir.

• Les professions paramédicales et d'auxiliaires de santé attirent un nombre important de candidats/candidates : 1 890 candidats à l'IFSI pour 185 places, environ 800 pour les aides-soignants (pour 45 places), autant pour les 15 places ouvertes au LP Lepervenche au Port. Le métier d'auxiliaire de puériculture (pour 15 places) attire aussi un nombre important de candidats, dont certains travaillent déjà en crèche.

• Le vieillissement relatif de la population soignante et les départs à la retraite augmentent sensiblement le nombre de postes à pourvoir et donc celui des nouveaux professionnels à former.

• Par rapport à la Métropole, La Réunion accuse un nombre de structures spécialisées et un ratio d'encadrement plus faibles qui devraient aboutir à la croissance des emplois dans le secteur.

• La Réunion se présente comme une région atypique dans son système hospitalier, le plus gros pourvoyeur d'emplois de ce secteur : La Réunion a bénéficié d'un taux directeur supérieur à la moyenne nationale, afin de faire face aux effets de la démographie et au développement de son activité. Les établissements mettent actuellement en œuvre de vastes projets de restructuration. L'émergence prochaine d'un Centre Hospitalier Régional (CHR), suivi d'un Centre Hospitalier Régional Universitaire (CHRU) devrait renforcer la dynamique de ce secteur.

2.4. LES ENJEUX DE LA FORMATION DANS LES PROFESSIONS PARAMÉDICALES

Des besoins de qualification à satisfaire en formation initiale et en formation continue.

• Le premier enjeu est celui de la formation initiale, dont l'offre de formation doit prendre en compte les besoins en professionnels qualifiés qui sont estimés très importants.

• Le deuxième enjeu est celui de la formation continue dont le rôle est fortement souligné pour permettre à des Réunionnais d'accéder :
- à des emplois de spécialisation dans une qualification spécifique,
- à des postes d'encadrement.

• La limitation des terrains de stage constitue un frein réel au développement des formations. Les structures et les professionnels mobilisables comme tuteurs de stage ne sont pas assez nombreux pour envisager une croissance importante des formations pour lesquelles le stage est obligatoire et souvent long.

• L'offre de formation est à développer dans des professions qui connaissent une forte augmentation de leur activité en fonction des besoins sociaux et pour lesquelles l'offre n'existe pas localement.

• L'enjeu du développement de la VAE est de répondre à des objectifs de promotion de nombreux auxiliaires hospitaliers ou de structures médico-sociales qui ont acquis une longue expérience professionnelle. L'obtention de la qualification par la voie de la VAE est actuellement possible à La Réunion seulement pour la profession d'aide-soignant.

La mobilité : un enjeu essentiel pour les formations paramédicales

• L'importance de la mobilité :

- La formation dans les métiers de la santé est très dépendante de la mobilité. Localement, il n'est pas possible d'organiser des filières de formation dans de nombreux métiers dont le recrutement annuel est trop faible, ou pour lesquels La Réunion ne dispose pas de moyens humains et matériels suffisants. De plus, la mobilité est dite nécessaire non seulement aux niveaux élevés des professions de santé (médecins, spécialistes ...), mais aussi, du moins pour une partie de la formation, dans les formations spécialisées.

- Mais la formation en mobilité pose de nombreux problèmes lorsqu'elle concerne des agents déjà en poste et qui souhaitent accéder à de nouvelles fonctions pour lesquelles la durée de formation est longue : coût psychologique, familial, voire économique souvent important pour des personnes déjà engagées dans la vie professionnelle et familiale.

- La mobilité est un élément essentiel d'une politique de formation des salariés visant l'accès à de nouvelles fonctions, notamment les spécialisations et l'encadrement.

2.5. UN SECTEUR OFFRANT DES PERSPECTIVES D'EMPLOI IMPORTANTES

2.5.1. UNE SITUATION DE L'EMPLOI À LA RÉUNION À APPROFONDIR

- Le nombre de diplômés locaux, qui a cru considérablement ces dernières années, ne semble pas encore répondre aux besoins. La demande actuelle est constante de la part du secteur hospitalier. Elle va se renforcer sous l'effet conjoint de plusieurs phénomènes : mise en œuvre de la Réduction du Temps de Travail (RTT), nouveau dispositif de financement des hôpitaux, la Tarification A l'Activité (TAA), développement de nouveaux secteurs d'activité (personne âgées, santé publique...), évolution des compétences.

Une situation de rattrapage accentuée par la mise en œuvre de la RTT et de la TAA

- La mise en œuvre en 2005 du nouveau dispositif de financement des hôpitaux, la TAA, a déjà montré que les établissements de La Réunion étaient en moyenne sous-dotés au regard de leur activité. Ces derniers devraient donc bénéficier de dotations positives autorisant la création de nouveaux emplois, soit dans le cadre du renforcement d'activités existantes, soit pour créer de nouvelles spécialités.

2.5.2. L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DANS UN CONTEXTE DE PÉNURIE MÉDICALE

Les recherches les plus récentes mettent également en évidence l'évolution des métiers soignants. Les nouveaux savoirs, façons de faire ou outils liés à la technicisation du plateau technique, ont pour effet d'élargir le champ des pratiques soignantes.

Des besoins d'emploi à satisfaire

Ce phénomène est renforcé par le contexte de pénurie médicale, qui tend à donner plus de responsabilités aux infirmières et sages-femmes. Il en est de même pour les aides-soignantes qui ont accru leur champ d'intervention auprès du patient sous l'autorité de l'infirmière.

Par ailleurs, de nouvelles organisations émergent dans le cadre des politiques et programmes nationaux de santé, qui favorisent le développement du travail en réseau entre l'hôpital et le secteur libéral. La récente loi de santé publique de 2004 impulse également une dynamique nouvelle dans le domaine de la prévention et de l'éducation.

L'élargissement des compétences fait partie de l'évolution des professions paramédicales.

La mise en œuvre de ces réformes s'appuiera sur des professionnels de santé, sans que le volume ait été encore chiffré. On craint également des réorientations de professionnels de santé de secteurs considérés comme les plus pénibles (en termes de rythme horaire notamment), vers des secteurs moins contraignants, y compris au sein de jeunes générations motivées par la recherche d'une qualité de vie.

2.5.3. DES POTENTIELS D'EMPLOIS AU PLAN NATIONAL, EUROPÉEN ET INTERNATIONAL

- L'étude du Ministère de la Santé relative aux « données démographiques de la fonction publique hospitalière à l'horizon 2015 » montre que d'ici 10 ans, 56 % des personnels de service de soins prendront leur retraite.
- Au plan européen, l'ensemble des pays, hormis l'Espagne, sont confrontés à des difficultés de recrutement des personnels paramédicaux.
- Au Québec, les perspectives d'emploi sont également favorables, la reconnaissance des diplômes français étant aisée.

2.5.4. UNE OUVERTURE VERS LES INSTITUTS PARAMÉDICAUX DANS L'OCÉAN INDIEN

La formation de personnels paramédicaux qualifiés dans l'Océan Indien est nécessaire pour maintenir ou développer les soins communautaires, lesquels constituent le fondement de la politique de santé auprès de populations démunies et/ou frappées de fléaux. Il existe déjà un réseau professionnel d'échange pédagogique.



LE PLAN REGIONAL : ACCUEIL, INFORMATION ET ORIENTATION

INTRODUCTION

La responsabilité des Régions

La loi du 13 août 2004 relative aux « Libertés et responsabilités locales » attribue aux Régions la responsabilité de l'accueil, de l'information et de l'orientation en matière de formation professionnelle.
L'information et l'orientation, que ce soit au niveau de la formation initiale ou de la formation continue, sont des étapes essentielles dans les parcours conduisant à la qualification et à l'insertion professionnelle, et constituent donc un élément central du fonctionnement du système de formation.

Les objectifs : donner les moyens d'information et de conseil pour élaborer et conduire les projets des individus.

Dans le cadre du PRDF, un Plan Régional d'Accueil, d'Information et d'Orientation est mis en place pour faire de l'orientation une étape pleinement assumée par le jeune ou l'adulte. Celle-ci commence dès le collège et se poursuit tout au long de la vie. Il s'agit de donner au jeune et à l'adulte, dans le cours de sa vie professionnelle et sociale, les moyens d'information et de conseil pour élaborer et conduire ses projets tant sur le plan professionnel que personnel et de les faire évoluer tout au long de la vie.

Selon les étapes de cette orientation, la problématique se présente différemment.
En formation initiale, l'orientation revêt avant tout un aspect éducatif, participe de la construction de l'individu et de son accès à l'autonomie. Elle conduit au choix d'une filière de formation qui prépare l'insertion professionnelle.
En formation continue, elle est une réponse aux besoins de l'adulte : qualification pour accroître son employabilité, insertion dans l'emploi, ou d'un besoin de changement contraint ou volontaire d'activité professionnelle.

1. le diagnostic du système actuel

Le système actuel d'accueil, d'information et d'orientation se caractérise par une méconnaissance des publics, de leurs caractéristiques et de leurs besoins spécifiques, et par un défaut d'actions ciblées.

- Les connaissances sur les métiers et le marché du travail sont faibles.

- Le moment du choix est insuffisamment préparé.

- Le choix porte plus sur la filière de formation que sur une visée d'insertion professionnelle.

En formation initiale, les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) sont les structures compétentes avec des personnels spécifiquement formés. Ils sont structurés dans le cadre des Services Académiques d'Information et d'Orientation (SAIO). Toutefois, la faiblesse des effectifs au regard de la demande et leur relatif éloignement du monde des entreprises et de l'économie engendrent différents déficits qui diminuent leur efficacité.

Pour les publics de la formation continue, la dispersion des structures d'accueil et d'information et la diversité de leurs méthodologies ne permettent pas de répondre efficacement à toutes les situations des jeunes et des adultes qui les sollicitent.

1.1 DES DÉFICITS À PLUSIEURS NIVEAUX

• Un déficit de connaissances

Le niveau d'information sur les possibilités d'insertion dans un métier et parfois sur l'offre de formation, notamment dans le domaine de la formation continue, apparaît insuffisant pour un nombre important de publics concernés. Ce déficit se situe au niveau des familles dont les représentations sur les métiers sont souvent décalées par rapport à la réalité du marché du travail.
Il l'est aussi au niveau des destinataires (jeunes scolaires ou demandeurs d'emploi), car les repères sociaux que constituaient les métiers exercés dans la famille sont devenus obsolètes, parfois inexistants.

• Des orientations insuffisamment préparées

L'obligation à un moment donné (orientation en classe de 3ème, recherche d'emploi ou de formation pour les demandeurs d'emploi) de faire un choix s'effectue dans une situation souvent insuffisamment préparée et réfléchie. Cette situation génère nombre de choix à défaut ou opportunistes.

• Des orientations qui privilégient la qualification au détriment du métier

L'orientation tend à privilégier la capacité à suivre le cursus de formation au détriment de la détermination d'un projet professionnel.
Cette posture est logique pour réussir un parcours de formation et aboutir à la qualification, mais peut nuire à la motivation du jeune qui ne sait pas toujours dans quel but il se trouve en formation. Le déficit de l'offre de formation dans certaines des filières les plus sollicitées peut engendrer des frustrations, même si ces demandes ne correspondent pas toujours à la réalité économique ou à l'état du marché du travail. L'information sur ce dernier est déficitaire.

1.2 DES DISPOSITIFS BIEN STRUCTURÉS MAIS RELATIVEMENT CLOISONNÉS

• Des moyens dispersés

Services académiques d'information et d'orientation, Service Commun d'Accueil, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle (SCAOIP), CRIJ, Missions Locales, ANPE, CAP Emploi, ont développé des outils bien structurés permettant de répondre aux besoins d'information de certaines cibles : collégiens, lycéens, étudiants, demandeurs d'emploi, handicapés, etc. Cependant, le niveau des connaissances des publics, en particulier pour ce qui est des savoir-faire et des compétences demandées par les secteurs professionnels, restent souvent hétérogène.

La dispersion des structures et des moyens, la diversité des méthodes.

Malgré des actions de mise en relation entre ces différents systèmes (notamment au niveau des demandeurs d'emploi, de mobilité, de VAE, d'actions de préqualification ou d'insertion), on peut observer une articulation encore largement insuffisante dans l'information et l'orientation, chacun développant ses propres outils et répondant à des stratégies propres. Ceci est renforcé par les masses importantes de jeunes et d'adultes qui les sollicitent et auxquels ils doivent apporter une réponse.

• Des étapes dans le processus d'orientation insuffisamment articulées

Le système d'accueil, d'information et d'orientation à La Réunion manque de lisibilité. Les grandes étapes de l'orientation ne sont pas clairement identifiées et leur articulation reste insuffisante. Ces étapes peuvent se définir de la façon suivante :

- La faible articulation des étapes entre elles

- Pas de mutualisation des moyens

- au préalable, une meilleure information sur les métiers et les secteurs professionnels,
- l'élaboration du choix d'un métier,
- la définition d'une filière de formation et d'un niveau de qualification pour accéder à ces métiers,
- le repérage des filières d'emploi (emplois directs, alternance, emplois aidés...).

L'harmonisation entre les différentes structures, la mutualisation des moyens et des méthodes repose sur la concertation entre les différentes institutions chargées de la gestion du dispositif d'AIO.

2. les principes fondamentaux

L'objectif : cohérence, mutualisation et complémentarité des moyens

2.1. L'OBJECTIF : RECHERCHER UNE PLUS GRANDE COHÉRENCE ...

L'objectif du PRDF est de construire une réponse aussi complète que possible aux besoins d'information et d'accompagnement des différents types de publics. Ces besoins concernent l'élaboration d'un projet de formation ou l'orientation dans une filière d'insertion professionnelle. L'optimisation du système d'accueil, d'information et d'orientation résultera de la mise en cohérence, de la mutualisation et de la complémentarité des moyens mobilisés dans les différentes structures.

2.2. ... EN S'APPUYANT SUR LES TROIS TEMPS DE L'ORIENTATION

• Le premier temps est celui de **l'information sur les métiers**, le contexte économique, les **conditions de niveau de formation et les disciplines permettant d'avoir accès à un métier choisi.** Ce premier temps doit également permettre à l'individu de mieux se connaître et s'évaluer afin de pouvoir, en toute autonomie, effectuer des choix raisonnés.

Les trois temps de l'orientation :

- l'information,

- la détermination du parcours,

- le choix professionnel.

Cet éclairage devrait débuter en amont du choix lui-même, sans doute dès les premières classes du collège pour les scolaires dans le cadre de l'éducation à l'orientation. Il doit se poursuivre tout au long de la scolarité, conformément à la loi d'orientation et de programme sur l'avenir de l'école, et même au-delà tout au long de la vie.

Il concerne autant les familles que les jeunes eux-mêmes.
Pour les demandeurs d'emploi, il s'agit d'une information disponible en permanence dans les différents lieux d'accueil et par l'intermédiaire des médias et des moyens d'information en ligne.

• Le deuxième temps est celui de la **détermination du parcours de formation** qui permettra d'atteindre l'objectif fixé. Cette phase est marquée par une activité de conseil, de dialogue et d'accompagnement. Il faut avant tout éviter des choix insuffisamment informés ou réfléchis, choix dans l'urgence, choix par défaut.

• Le troisième temps est celui de **l'orientation professionnelle**. C'est le moment de la confrontation avec le marché du travail, de la mise en adéquation d'une qualification acquise en formation avec la demande de travail de la part des secteurs économiques. Il peut aussi être le moment d'une demande de spécialisation, voire de réorientation, en fonction du contexte économique ou des choix individuels.

Cette étape nécessite :

- **une pédagogie active de l'orientation dans le cadre scolaire** pour accompagner le jeune dans la détermination de son parcours de qualification en rapport avec un projet professionnel,
- **l'accompagnement du demandeur d'emploi** dans sa recherche d'une filière de qualification ou d'emploi en fonction de ses projets et de ses capacités.

3. trois axes stratégiques d'action

3.1. TROIS AXES STRATÉGIQUES D'ACTION

Accroître et structurer l'information sur les métiers et les filières de formation à destination des bénéficiaires eux-mêmes et du milieu social en général :

• **L'information et la sensibilisation des familles :** l'objectif est « d'irriguer » le milieu social d'information sur les métiers et les cursus de formation pour avoir une vision plus réaliste des filières d'insertion professionnelle en fonction du contexte économique de La Réunion, et plus largement en fonction des possibilités offertes en mobilité.

L'information sur les métiers et les filières de formation implique une action acoordonnée.

• **L'implication des acteurs économiques et sociaux :**

- pour améliorer la connaissance des métiers des secteurs professionnels, des filières d'emploi,
- pour prendre une part active aux actions d'information des publics : visites d'entreprises, forums de métiers, journées portes ouvertes, accueil des stagiaires, etc.

• **La coopération entre les structures d'accueil et d'orientation** par la mise en réseau des informations et la mutualisation des conditions d'accueil sur le modèle de ce qui a été entrepris précédemment dans le cadre des plates-formes de services.

3.2. UN PROGRAMME SPÉCIFIQUE D'INFORMATION

Organisé en coopération avec les acteurs de la formation, de l'orientation et du monde économique, ce programme sera mis en oeuvre par une équipe dédiée. Le programme sera copiloté par le Rectorat en ce qui concerne les publics de la formation initiale et par la Région en ce qui concerne les publics de la formation continue. L'équipe sera rattachée au CARIF-OREF ; son fonctionnement et son efficacité découleront du rôle de la Région en tant que chef de file, du degré d'implication des partenaires et des moyens techniques, humains et financiers attribués.

Organisation d'une mission régionale d'information sur les métiers et la formation

• Sa mission sera de rassembler, de coordonner et de faire vivre l'information sur les métiers et les formations.

• Ses principaux partenaires seront d'une part les fournisseurs et d'autre part les opérateurs.

• Ses actions seront principalement :

- d'organiser et de diffuser l'information auprès des relais et du public final en privilégiant des moyens de communication adaptés (manifestations, presse écrite et TV, brochures, sites Internet, visites et stages...),
- de former les acteurs relais d'information pour développer une culture commune,
- de créer, de mettre en commun et de diffuser les outils et méthodes.

3.3. UNE FONCTION « ORIENTATION » INDÉPENDANTE DE LA FORMATION :

L'orientation est un moment d'élaboration du choix d'une filière de formation et d'un projet d'insertion professionnelle. Elle doit s'appuyer sur un outillage adapté, être accompagnée par un personnel qualifié et se réaliser préalablement et indépendamment de la formation elle-même. Elle est à distinguer de la sélection et du positionnement que fait l'organisme de formation à l'entrée en formation.

Organisation d'une fonction d'orientation en formation.

• Dans le cadre scolaire, les conseillers d'orientation assurent cette fonction au sein des Centres d'Information et d'Orientation (CIO).

• Dans le cadre professionnel, les conseillers de structures labellisées réalisent des diagnostics et des « bilans de compétences » à destination des demandeurs d'emploi et des salariés.

Le PRDF affirme l'orientation comme un droit ouvert à tous. L'objectif est que chaque jeune ou adulte à la recherche d'emploi ou de formation puisse analyser son niveau de compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses intérêts et ses aptitudes afin de définir un projet professionnel et un cursus de formation pour le réaliser.

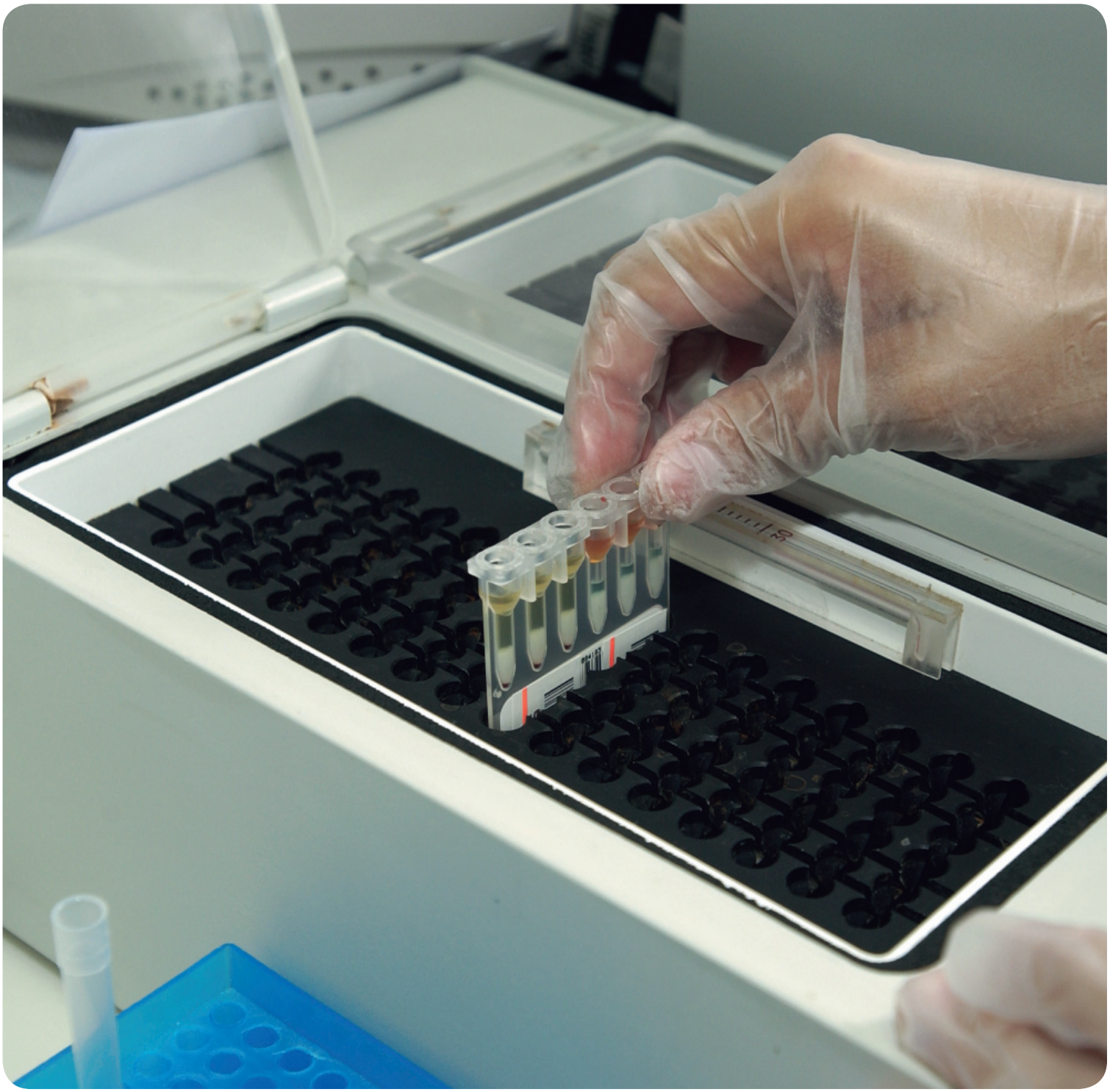
Pour atteindre cet objectif, un renforcement significatif des moyens est nécessaire. Il s'effectuera dans trois directions :

• renforcement des actions de bilans de compétences,

• attribution d'une mission générale d'orientation-conseil à un service spécialisé de conseil, de bilans et d'orientation individualisée. Cette mission s'étendra à tous les publics, jeunes ou adultes. Elle fournit une prestation spécifique et dissociée de l'action de formation dont l'objectif est d'amener l'individu à se positionner au regard de l'offre de formation locale et en mobilité,

• articulation de l'étape conseil/orientation avec les dispositifs d'accompagnement des Missions Locales, de l'ANPE, de l'ADI et autres structures participants à cette fonction.


affichage
annonces
anpe
affichage
annonces
emploi-formatio
affichage
ces
-formation
CONCOURS
I.F.S.I.
JANSPORT



LE PLAN REGIONAL D'ACTIONS POUR RENFORCER L'EFFICIENCE DU SYSTEME DE FORMATION

INTRODUCTION

La mise en œuvre des objectifs du PRDF exigera une amélioration de l'ensemble du système de formation, tant au niveau de la commande de formation, que de l'organisation des programmes et des pratiques pédagogiques.
Deux objectifs majeurs guideront les actions de la Région dans ce domaine :

• Faire que l'orientation dans une filière de qualification et d'insertion professionnelle concilie les projets des individus et les besoins du développement économique et social de La Réunion.

• Construire des parcours de formation adaptés aux publics visés et offrant à la sortie un réel potentiel d'insertion.

Ce double enjeu nécessite une action coordonnée de l'ensemble des acteurs du système de formation, notamment dans les domaines suivants :

- l'information sur l'offre de formation,
- la connaissance des besoins en qualification et en compétences des secteurs économiques,
- la connaissance des publics destinataires des formations,
- l'orientation, la continuité et la traçabilité des cursus de formation,
- la cohérence entre programmes, pédagogie, objectifs, publics accueillis et moyens.

LES ACTIONS PRIORITAIRES DU PRDF

1. MIEUX FAIRE CONNAÎTRE ET RENDRE PLUS LISIBLE L'OFFRE DE FORMATION :

Réalisation d'études prospectives emplois/qualification

• en adoptant une politique dynamique de communication en direction du public,
• en développant la mise en réseau des relais d'information (CIO, Missions Locales, ANPE, Point Information Jeunesse ...),
• en professionnalisant les acteurs des structures d'accueil et d'orientation.

2. EXPLOITER LES DONNÉES ISSUES DES OBSERVATOIRES ET DES ÉTUDES PROSPECTIVES « EMPLOIS / COMPÉTENCES »:

• en développant la concertation avec les secteurs professionnels et les OPCA,

Organisation d'un groupe de travail permanent sur la connaissance des publics de la formation.

• en contribuant à la structuration des branches professionnelles et à la mise en place d'Observatoires régionaux de branches sous une maîtrise d'œuvre de l'OREF.

L'analyse prospective des emplois et des compétences sera l'outil essentiel pour renforcer la liaison formation-développement économique dans les principaux secteurs de l'économie réunionnaise.

3. DÉVELOPPER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES PUBLICS DE LA FORMATION :

Intégration de programmes d'ingénierie de formation dans la contractualisation.

• en mobilisant les compétences et en capitalisant les données recueillies par les différentes structures d'accueil et d'orientation (Missions Locales, ANPE, AFPAR, ADI, SAIO de l'Education Nationale, SCAOIP à l'Université, Point d'information Jeunesse, centres de Bilan de Compétences),

• en instituant un groupe de travail permanent dont l'animation pourra être assurée par l'une des structures concernées dans le cadre de sa mission générale d'accueil et d'orientation.

4. DÉFINIR LES CURSUS DÈS L'ENTRÉE EN FORMATION AFIN D'ASSURER UN PARCOURS COMPLET ET EN CONTINUITÉ JUSQU'À L'ABOUTISSEMENT DU PROJET DE FORMATION ÉTABLI :

• en systématisant un dispositif de positionnement à l'entrée en formation dans tous les programmes de formation, notamment, en apprentissage (cf. SPF apprentissage) et en formation continue,

• en assurant la continuité indispensable entre les différentes étapes du parcours : accueil, information, orientation, entrée en formation, éventuellement poursuite vers un niveau supérieur ou réorientation,

• en adaptant les critères pédagogiques, administratifs et financiers à cette exigence de continuité.

5. DÉVELOPPER L'INGÉNIERIE DE FORMATION

Pour atteindre les objectifs assignés par la Région au système de formation, il est nécessaire de développer l'ingénierie de formation de façon à compléter les approches administratives et financières de la formation :

Mise en place d'une formation en ingénierie de formation.

• en instituant un programme régional de formation à l'ingénierie dont l'objectif sera de développer des compétences spécialisées dans ce domaine à destination des prescripteurs de formation, des opérateurs et des commanditaires à trois niveaux d'intervention :

- l'analyse des besoins,
- l'élaboration des cahiers des charges,
- l'ingénierie de conception des contenus.

• en élaborant une « charte de la qualité en formation », partie intégrante des « cahiers des charges générales ».

6. DÉFINIR ET VALORISER LA QUALITÉ

La qualité doit être une préoccupation constante à toutes les étapes de l'action de formation : la conception, la mise en œuvre et l'évaluation. Pour cela :

• l'exigence de qualité doit s'exprimer dans chacune de ces étapes au travers de procédures, d'outils, de critères à définir par les commanditaires en préalable à toute action de formation s'adressant aux adultes ou aux apprentis.

• La qualité doit ensuite être évaluée et contrôlée.

• L'effort de qualité, s'il est effectif, doit être reconnu et valorisé : il engendre des coûts supplémentaires pour l'organisme de formation mais permet une utilisation optimum des financements.







PARTIE 4
LE PILOTAGE ET L'EVALUATION DU PRDF

INTRODUCTION

PRDF définit les orientations générales et les actions prioritaires que la Région assigne à la politique de formation. Ces préconisations soit prolongent l'action existante, soit en infléchissent le contenu et les modalités, soit impliquent de réels changements dans les modes d'intervention.

Le PRDF s'étale sur la période 2006 – 2013.

Le PRDF est un document de planification qui doit être évolutif pour s'adapter à un contexte social et économique lui-même évolutif. L'efficacité du plan sera donc fonction de la qualité de son management et d'une démarche d'évaluation permanente qui lui permette les adaptations nécessaires pendant toute sa durée.

La partie IV du PRDF définit :

- **Les modalités de mise en œuvre,**
- **Le dispositif de pilotage,**
- **Le système d'évaluation,**
- **Les outils d'aide à la décision**.

1.
les modalités de mise en œuvre du PRDF

La mise en œuvre du PRDF s'effectue dans le cadre des outils déjà existants qui organisent les relations contractuelles avec les institutions partenaires et les acteurs de la formation :

• **Les conventions annuelles d'application** entre l'Etat, la Région et le Département pour la programmation et le financement des actions d'accompagnement et de formation :

– mise en œuvre des Schémas prévisionnels,

– ouverture ou réorientation des sections de formation professionnelle en établissements scolaires (Schéma prévisionnel des formations professionnelles en établissement scolaire),

– définition du Programme Prévisionnel d'Investissement des établissements scolaires (PPI).

• **Les conventions quinquennales** entre la Région d'une part, et les organismes gestionnaires des CFA, d'autre part : elles fixent les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière des CFA. Elles sont assorties d'annexes pédagogiques sur le type et le contenu des formations et sur les conditions d'encadrement des apprentis.

• **Les contrats d'objectifs** entre l'Etat et la Région d'une part, et d'autre part les branches professionnelles et les partenaires sociaux :

– Contrats d'objectifs et de moyens signés : Missions Locales et Apprentissage ;
– Contrat d'objectifs de branche : BTP à renouveler, Auto-moto et Agro-alimentaire en cours d'élaboration.

En fonction de ses priorités, la Région accompagnera la structuration et/ou le développement des branches professionnelles en négociant des contrats d'objectifs appropriés avec ces dernières et les services de l'Etat concernés.

• **Le Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP) :**

– programmes soumis au code des marchés publics,
– programmes faisant l'objet d'une subvention.



2. le dispositif de pilotage du PRDF

Le dispositif de pilotage et de suivi du PRDF est organisé autour de quatre niveaux institutionnels et organisationnels :

• **Une instance politique de pilotage** assurée par la Région en raison de sa compétence d'animation et de coordination de la politique de formation.

- Constitution : la commission ad hoc PRDF mise en place pour l'élaboration du PRDF

- Mission : suivre l'application des orientations du PRDF, évaluer les résultats par rapport aux objectifs, procéder aux ajustements et réorientations nécessaires.

• **Un comité partenarial de pilotage et de suivi**

- Constitution : il prolonge la mission du comité partenarial de concertation mis en place pour l'élaboration du PRDF regroupant Etat, Région, Département, Rectorat Université et partenaires sociaux.

- Mission : vérifier la cohérence et enrichir les programmes dont la mise en œuvre relève de la responsabilité de chacune des institutions partenaires du PRDF.

- Le CCREFP (Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), co-présidé par le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional, pourrait assurer cette mission dès lors qu'il sera mis en place.

• **Des groupes techniques :**

- Composition : un pour chacun des quatre axes stratégiques du PRDF (développement de la personne, développement économique, anticipation des changements, système de formation). Ces groupes sont composés de représentants des services et des institutions concernés par la prescription et la commande de formation.

- Missions : suivre la mise en œuvre des objectifs définis au niveau de chacun des quatres axes stratégiques du PRDF, en préciser les étapes et les objectifs intermédiaires, établir des bilans intermédiaires.

• **Cellule de coordination opérationnelle :**

- Composition : basée à la Région, cette cellule est composée de deux « chargé(e)s de mission » et d'un(e) assistant(e). Elle jouie d'une autonomie d'organisation par rapport aux services de gestion de la formation.

- Missions : produire, directement ou par convention d'études, des études et des analyses pour l'aide à la décision, apporter un appui méthodologique et assurer une fonction d'ingénierie générale auprès des services, définir les méthodes et outils de l'évaluation et en assurer leur mises en œuvre, produire des bilans de réalisation des objectifs du PRDF.

Schéma de pilotage du PRDF

acteurs	tâches	périodicité	supports
Instance politique de pilotage	Evaluation des orientations, précisions ou modification des objectifs finaux Appréciation des résultats obtenus	Bilan semestriel	Analyse des tableaux de bord, bilans et rapports préparés par les groupes techniques et la cellule de coordination
Comité partenarial de pilotage	Enrichissement des orientations fixées par l'instance politique Concertation sur les objectifs finaux et les décisions internes à chaque institution Suivi du système d'évaluation au sein de chaque institution	Bilan semestriel	Analyse des tableaux de bord, bilans et rapports préparés par les groupes techniques et la cellule de coordination
Groupes techniques	Réalisation des études de besoins Déclinaison des objectifs intermédiaires Déclinaison dans les programmes Réalisation des bilans	Selon les besoins sous la maîtrise d'œuvre de la cellule de coordination	Rapports des services sur l'engagement des moyens, les réalisations et les résultats
Cellule de coordination opérationnelle	Programmation et suivi des travaux des trois autres niveaux Capitalisation et diffusion des résultats Suivi des travaux des audits et des expertises extérieurs Appui méthodologique aux différents niveaux	Permanent	Productions des groupes techniques Audits externes Demandes émanants des services



3. l'architecture générale du système d'évaluation

3.1. SCHÉMA GÉNÉRAL : LES QUATRE VOLETS DE L'ÉVALUATION

L'ENGAGEMENT DES RESSOURCES

➡ Des mesures sont mises en œuvre par les pouvoirs publics, par des organismes ou des opérateurs privés à l'aide de moyens financiers, humains, techniques ou organisationnels :

- Bilan des moyens financiers, humains et techniques mis en œuvre par les commanditaires de formation pour atteindre les objectifs définis dans les axes stratégiques du PRDF.

L'EVALUATION DES REALISATIONS PRODUITES

➡ Les dépenses effectives donnent lieu à des réalisations physiques qui montrent les progrès accomplis dans l'exécution des mesures :

- Bilan des biens et services produits (tableau de bord de suivi des actions).

L'EVALUATION DES RESULTATS IMMEDIATS

➡ Les résultats sont les effets immédiats sur les bénéficiaires directs des actions :

- Mesure des résultats directs de l'action en fonction des objectifs contractualisés dans la commande.

L'EVALUATION DES IMPACTS A LONG TERME

➡ Les résultats s'expriment également par leurs impacts sur la réalisation de l'objectif global d'un programme.

- Mesure des résultats à long terme de l'action programmée en fonction des objectifs du plan, impact des actions sur les finalités du plan.

Schéma d'évaluation du PRDF

1. Les quatre volets de l'évaluation :
- Ressources (moyens financiers, humains et techniques mis en œuvre)
- Objectifs opérationnels : réalisations (biens et services produits)
- Objectifs spécifiques : résultats (effets directs et immédiats)
- Objectifs planifiés : impacts (effets à long terme)

2. Le mode d'évaluation :
- Suivi interne à chaque partenaire
- Suivi interne Région - Cellule coordination PRDF
- Audit externe

3. La périodicité de l'évaluation :
- Annuelle avec un point intermédiaire
- En fin d'action pour évaluer l'efficacité, la qualité et la pertinence de l'action (réorientation ou renforcement)
- En fin d'action pour comparer les objectifs contractualisés et les résultats
- A mi-parcours et en fin du plan

4. Les outils de l'évaluation :
- Tableaux de bord
- Système contractualisé d'indicateurs d'évaluation
- Collecte et analyse des données
- Synthèses par objectifs du PRDF

5. Les acteurs concernés :
- Commanditaires de formation
- Opérateurs contractualisés
- Pilote du PRDF

3.2. LE CHOIX DES INDICATEURS D'ÉVALUATION

Le choix des indicateurs doit répondre à des critères :

- de mesure : l'indicateur peut être traduit en termes quantitatifs ou peut être décrit de façon qualitative,
- de pertinence : l'indicateur permet de porter un jugement adéquat sur l'objectif contractualisé,
- de faisabilité : l'indicateur peut être recueilli dans les formes et le moment prévus, avec les moyens contractualisés.

3.3. LA NOMENCLATURE DES INDICATEURS

Cette nomenclature est, au moment de l'élaboration du PRDF, indicative et figure à titre d'exemple. Elle sera précisée et complétée dans le cadre de l'appui méthodologique apporté par la cellule de coordination opérationnelle.

- **Indicateurs concernant l'affectation des ressources :**
  - budget affecté,
  - coût des actions,
  - moyens humains et techniques affectés,
  - définition des critères de contrôle et d'évaluation.

- **Indicateurs concernant la réalisation des objectifs opérationnels :**
  - nombre d'actions réalisées,
  - types d'actions réalisées,
  - nombre de bénéficiaires et nombre d'heures de formation :
    - par type d'action,
    - par type de publics.
  - nombre et typologie des bénéficiaires prévus,
  - ratio H/F et âges.

- **Indicateurs concernant les résultats directs de l'action (objectifs spécifiques) :**
  - tests à l'entrée et à la sortie : résultats,
  - résultats aux examens.

- **Indicateurs concernant les effets à moyen ou long terme (objectifs globaux) :**
  - taux de remplacement des bénéficiaires,
  - augmentation de la qualification dans la population cible.

4. les outils d'aide à la décision

• **Les analyses prospectives emploi/formation** réalisées sous la maîtrise d'œuvre de l'OREF :
  • Analyses prévisionnelles des emplois et des compétences
  • Contrats d'études prospectives (prévision : un par an)

• **Etudes sur la connaissance des publics :** capitalisation des données recueillies par les structures d'accueil et d'orientation, études spécifiques, etc. sous la maîtrise d'œuvre de l'OREF.

• **Les PRFP** (Programme Régional de Formation Professionnelle) **:** programmation annuelle des actions de la formation. L'OREF participe à la production des documents qui serviront à son élaboration.

• **Tableaux de bord :** affectation des ressources, réalisation des objectifs opérationnels ; élaborés par les services, avec l'appui méthodologique de la cellule de coordination opérationnelle.

• **L'ingénierie de formation :** l'ingénierie est appelée à prendre une place importante dans la mise en œuvre du PRDF. Les travaux d'ingénierie sont organisés par la cellule de coordination opérationnelle ; au niveau de la réalisation des actions de formation, elle est contractualisée auprès des organismes de formation.



PARTIE 5
LES PROGRAMMES CIBLES DU PRDF

L'objectif des programmes cibles est d'identifier certaines des actions qui présentent un intérêt stratégique pour la mise en œuvre du PRDF.

Ces actions ne recouvrent donc pas l'ensemble des actions de formation qui font l'objet des modalités de mise en œuvre du PRDF définies dans la partie IV : conventions annuelles d'application entre l'Etat, la Région et le Département, conventions quinquennales et contrats d'objectifs, programmations annuelles dans le cadre du Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP).

Les programmes cibles traduisent la mise en action des axes stratégiques définis dans la partie II du PRDF, afin d'en assurer un meilleur suivi :

AXES STRATEGIQUES	PROGRAMMES CIBLES
La formation au service du développement de la personne	o Accueil – Information – Orientation o Qualité en formation o Egalité des chances
La formation acteur du développement économique	o Qualité en formation o Innovation en formation o Prospective et analyse des besoins emplois/compétences
La formation pour anticiper les changements	o Innovation en formation o Mobilité o Développement de la VAE
Optimiser l'offre de formation et développer l'ingénierie de formation	o Innovation en formation o Mobilité o Développement de la VAE
	o Pilotage du PRDF

PROGRAMMES CIBLES	FICHES ACTION
I - PROGRAMME REGIONAL ACCUEIL – INFORMATION – ORIENTATION	1 – Mission d'information sur les métiers et la formation 2 – Mission régionale d'orientation en formation et en insertion 3 – Groupe de travail permanent sur la connaissance des publics 4 – Suivi de l'insertion dans la vie active des sortants de formation initiale
II - PROGRAMME QUALITE EN FORMATION	5 – Programmes d'ingénierie de formation 6 – Le développement de la qualité dans les actions de formation 7 – Programme régional de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion 8 – Accueil et formation en entreprise
III - PROGRAMME EGALITE DES CHANCES	9 – Prévention de l'exclusion des publics en difficulté 10 – Egalité des chances hommes/femmes 11 – Accès des handicapés à la qualification et à l'emploi
V - PROGRAMME INNOVATION EN FORMATION	12 – Formations dans les métiers de l'économie non marchande et du développement durable 13 – Création de pôles de développement 14 – Formations dans les métiers du secteur sanitaire et social (Axes immédiats pour les formations paramédicales)
V - PROSPECTIVE ET ANALYSE DES BESOINS EMPLOIS/COMPETENCES	15 – Observatoires régionaux de branches professionnelles 16 – Réalisation d'études prospectives emplois/qualifications 17 – Développement de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
VI - DEVELOPPEMENT DE LA VAE	18 – Développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
VII - MOBILITE	19 – Formations en mobilité
VIII - PILOTAGE DU PRDF	20 – Cellule de coordination opérationnelle pour le suivi du PRDF



MISSION D'INFORMATION SUR LES METIERS ET LA FORMATION

FICHE ACTION N° 1

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Le système actuel d'information sur les métiers et la formation se caractérise par des déficits importants de connaissances, des informations partielles ou erronées, des représentations souvent décalées par rapport à la réalité du marché du travail et une dispersion des structures qui produisent ou diffusent l'information.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Mettre en place une mission régionale pour rassembler, coordonner et faire vivre l'information sur les métiers et la formation.**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Création d'une mission spécifique** avec une équipe dédiée :
- Production d'informations, soit directement soit émanant des partenaires
- Etablissement des supports de diffusion
- Planification et organisation de la diffusion
- Soutien à l'organisation de manifestations
- Suivi et évaluation d'impact

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**
- Tous publics, visant plus particulièrement les familles
- Scolaires, jeunes et adultes demandeurs de formation ou d'emploi
- Médiateurs d'informations (enseignants, conseillers en insertion et en orientation, animateurs associatifs ...)

➡ **Acteurs/partenaires :**
- **Les producteurs d'informations :** ONISEP, SAIO, SCAOIP, CARIF-OREF, Chambres consulaires, branches professionnelles...
- **Les médiateurs, diffuseurs de l'information :** ONISEP, CIO, Missions locales, ANPE,
- SCAOIP, Service Conseil Orientation de l'AFPAR, OPCA, CRIJ, ARVISE – CAP EMPLOI,
- Maisons de l'emploi et de la formation...

➡ **Modalités :**
- Rattachement : au CARIF-OREF ou autre structure à créer
- Avec un outil privilégié : le Portail régional orientation-formation-emploi
- Comité de pilotage/suivi des financeurs et principaux partenaires : plan/bilan annuels

➡ **Planification :**
- 2006 : mise en place de la mission, établissement du plan des actions spécifiques

➡ **Moyens :**
- Un(e) chargé(e) de mission et un assistant (2 ETP) + budget de fonctionnement

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre, nature des informations produites
- Bilan des diffusions réalisées
- Mesure des effets directs

MISSION REGIONALE D'ORIENTATION EN FORMATION ET EN INSERTION

FICHE ACTION N° 2

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ L'orientation est le moment d'élaboration du choix de formation et d'un projet professionnel. Elle doit s'appuyer sur un outillage adapté, être accompagnée et se réaliser préalablement et indépendamment de la formation elle-même. Elle est à distinguer de la sélection et du positionnement à l'entrée en formation.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Mettre en place une mission d'orientation pour les jeunes et adultes en recherche de formation et/ou d'insertion professionnelle.**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Création d'une mission spécifique d'accueil, de bilan et d'orientation distincte de l'offre de formation pour :**

- aider au choix professionnel en fonction des centres d'intérêt et des aptitudes,
- déterminer le parcours de formation pour acquérir les compétences et la qualification nécessaires à la réalisation de ce choix.

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**

- Tous publics, demandeurs de formation et d'insertion

➡ **Acteurs/partenaires :**

- Les organismes actuels d'accueil et d'information : CIO, Missions Locales, ANPE, ADI, CRIJ, ARVISE – CAP EMPLOI, OPCA, Service Conseil Orientation de l'AFPAR ...
- Les centres de bilan de compétences habilités
- Les organismes de formation pour la réalisation des cursus de formation définis par l'orientation

➡ **Modalités :**

- La mission se développe autour d'une structure qui en assure la logistique.
- Plusieurs modalités sont envisagées : création d'une nouvelle structure, rattachement à un service existant dont la mission sera redéfinie dans ce cadre, mise en réseau au sein d'un centre interinstitutionnel.
- Elle fonctionne en partenariat avec les différentes structures d'accueil et d'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés.
- Mise en place d'un comité de pilotage et de suivi des financeurs et principaux partenaires.

➡ **Planification :**

- 2006 : mise en place de la mission, définition du cahier des charges

➡ **Moyens :**

- A définir en fonction de la modalité d'organisation choisie

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre et typologies des publics accueillis
- Nombre des bilans établis/analyse qualitative
- Nombre d'entrées en formation qualifiante/non qualifiante ou en emploi
- Analyse qualitative des parcours de formation et d'insertion

GROUPE DE TRAVAIL PERMANENT SUR LA CONNAISSANCE DES PUBLICS

FICHE ACTION N° 3

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ La mise en œuvre des objectifs du PRDF repose sur la cohérence entre les objectifs de formation avec les potentiels et les motivations des publics bénéficiaires.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Rassembler et analyser les connaissances sur les publics de la formation** pour aider à la construction des objectifs et des programmes de formation.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Création d'un groupe de travail permanent :**

- Rassemblement des données issues des actions d'accueil, d'information et d'orientation
- Analyse et capitalisation des données
- Production de documents de synthèse à l'intention des commanditaires de formation

MISE EN ŒUVRE

➡ **Acteurs/partenaires :**

- Les structures d'accueil et d'orientation : Missions Locales, ANPE, AFPAR, ADI, CIO, SCAOIP à l'Université, CRIJ, centres de Bilan de Compétences, OPCA, ARVISE – CAP EMPLOI ...
- Eventuellement : personnes qualifiées hors structures (psychologues, sociologues...)

➡ **Modalités :**

- Création d'un groupe de travail permanent constitué de personnes qualifiées des structures intervenant dans les actions d'accueil, d'information et d'orientation.
- Son animation est assurée par une des structures participantes.
- Pilotage par la « cellule de coordination opérationnelle du PRDF » avec laquelle :
  - il définit son programme de travail et de productions,
  - il établit son bilan annuel de travail.

➡ **Planification :**

- 2006 : mise en place du groupe, définition des modalités de fonctionnement du groupe et des objectifs annuels de production

➡ **Moyens :**

- Budget spécifique de production et diffusion de documents attribué à la structure porteuse

INDICATEURS DE SUIVI

- Types de données rassemblées et des analyses effectuées
- Bilan des participations des structures
- Bilan des productions

SUIVI DE L'INSERTION DANS LA VIE ACTIVE DES SORTANTS DE FORMATION INITIALE

FICHE ACTION N° 4

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ La connaissance des trajectoires d'insertion des sortants de la formation initiale est un atout pour piloter la politique régionale de formation.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Mettre en place un dispositif d'étude et de suivi des trajectoires d'insertion professionnelle des sortants de formation Initiale par génération.**

➡ **Elaborer un tableau d'indicateurs de suivi de l'insertion dans la vie active.**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Mise en place du dispositif :**

- Définition du cahier des charges
- Elaboration des conventions permettant la collecte des fichiers
- Consolidation de la base de données
- Collecte et traitement des données

MISE EN ŒUVRE

➡ **Modalités :**

- Structure méthodologique et de traitement des données à définir, de préférence au centre associé régional du Céreq de La Réunion avec l'appui méthodologique du Céreq national
- Pilotage par la cellule de coordination opérationnelle pour le suivi du PRDF

➡ **Planification :**

- 2006 : Définition du cahier des charges ; mise en place des conventions, collecte des fichiers
- 2007 : 1ère année de collecte des données
- 2008 : traitement et premiers résultats
- 2009 : N+3 : renouvellement de l'enquête

➡ **Moyens :**

- Moyens à définir en fonction du cahier des charges

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre
- Effectifs, moyens, organisation
- Nombre d'actions de formation agréées
- Nombre de personnes qualifiées
- Indicateurs qualitatifs sur le développement économique des secteurs

PROGRAMMES D'INGENIERIE DE FORMATION

FICHE ACTION N° 5

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ L'ingénierie de formation accroît l'efficience du système de formation en permettant de concilier lors de la conception de l'action de formation, les attentes de chaque individu, la diversité des attentes du monde économique, la faisabilité pédagogique, et les moyens financiers des commanditaires de formation.

➡ La création de dispositifs innovants et l'adaptation permanente des formations s'imposent, pour répondre de façon plus réactive et efficace aux besoins des secteurs économiques, aux attentes des publics de salariés et de demandeurs d'emploi, aux enjeux du développement de La Réunion.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Développer l'ingénierie de formation** pour mieux définir les besoins de formation et construire des dispositifs de formation adaptés

➡ **Répondre aux besoins d'innovation dans l'offre de formation**, notamment en direction des secteurs de l'économie non marchande et du développement durable.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Mise en œuvre de programmes d'ingénierie de formation pour :**

- La réalisation d'études des besoins de formation dans certains secteurs particuliers ou de certaines entreprises
- La conception d'actions de formation innovantes dans la prise en compte de la diversité des publics et dans les modalités pédagogiques
- La construction des programmes de formation
- L'aide à la production d'outils pédagogiques

MISE EN ŒUVRE

➡ **Acteurs/partenaires :**

- Les organismes de formation et les structures partenaires de la formation
- Autres consultants qualifiés hors structures de formation

➡ **Modalités :**

- Les programmes d'ingénierie sont pilotés par la « cellule de coordination opérationnelle du PRDF ».
- Ils sont réalisés avec le concours de ressources internes aux opérateurs de formation, aux acteurs partenaires de la formation ou par des ressources externes.
- L'ingénierie fait partie de la contractualisation des formations selon l'opportunité de cette fonction.

➡ **Planification :**

- 2006 : lancement de programmes d'ingénierie

➡ **Moyens :**

- Mise en œuvre du programme d'ingénierie

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre et types de programmes réalisés
- Bilan qualitatif des programmes réalisés

LE DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DANS LES ACTIONS DE FORMATION

FICHE ACTION N° 6

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Le système de formation pourrait être plus performant si l'exigence de qualité était prise en compte de manière plus formelle par les organismes de formation et les commanditaires de formation.

➡ La « qualité » d'une action de formation souffre d'une absence de définition, de critères d'évaluation et de contrôle et de ce fait n'est que peu prise en compte.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Concevoir et mettre en place un dispositif de définition, d'évaluation et de contrôle de la qualité qui permette de la valoriser dans la politique de formation.**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Réalisation d'un outil référent de la qualité**
➡ **Réalisation d'une charte « qualité en formation »**

MISE EN ŒUVRE

➡ **Acteurs/partenaires :**
- Commanditaires et acteurs de la formation : Région, Département, Etat, CARIF-OREF, organismes certificateurs, organismes de formation

➡ **Modalités :**
- Pilotage par la cellule de coordination opérationnelle pour le suivi du PRDF
- Mise en place d'un service de suivi et de contrôle de la qualité

➡ **Planification :**
- 2006 : choix et conception de l'outil référent de la qualité
- Rédaction et mise en œuvre de la charte qualité

➡ **Moyens :**
- Coût de réalisation de l'outil référent de la qualité
- Incidence sur le coût horaire de formation à définir

INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation de l'outil référent et de la charte qualité
- Nombre d'organismes de formation ayant adhéré à cette charte
- Bilan quantitatif et qualitatif des contrôles

PROGRAMME REGIONAL DE PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION

FICHE ACTION N° 7

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ La mise en œuvre des objectifs du PRDF exigera une meilleure efficience de l'ensemble du système de formation, tant au niveau de la commande, que de l'organisation des programmes et des pratiques pédagogiques.

➡ La professionnalisation des acteurs de la formation répond aux besoins de compétences pour assurer la qualité en formation.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Faire évoluer le programme régional de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion** pour développer les compétences des formateurs dans des domaines spécifiques.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Evolution du programme régional selon les axes suivants :**

- Les compétences « sociales » des formateurs et acteurs de l'insertion
- La gestion de l'alternance
- L'offre de modules de formation pédagogique de base à destination d'actifs en reconversion professionnelle.
- L'ingénierie de formation à destination des formateurs, des acteurs de l'insertion et des commanditaires de formation

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**

- Formateurs, acteurs de l'insertion, commanditaires de formation

➡ **Modalités :**

- Mise en œuvre par le dispositif de professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion (PAFI)

➡ **Planification :**

- 2006 : définition du programme et appel à candidatures

➡ **Moyens :**

- Moyens affectés au programme PAFI

INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation du programme, nombre et types des participants
- Qualifications obtenues
- Impact sur la conduite des formations

ACCUEIL ET FORMATION EN ENTREPRISE

FICHE ACTION N° 8

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ L'entreprise prend une place entière dans les processus de qualification et de professionnalisation, en partageant avec l'organisme de formation les objectifs d'apprentissage des gestes professionnels et les objectifs d'acquisition des savoirs.

➡ Pour conforter cette place, il est nécessaire de valoriser le rôle de l'entreprise dans les processus de formation et de reconnaître le statut de formateur d'entreprise.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Développer le partenariat pédagogique** entre les organismes de formation et les entreprises
➡ **Encourager les démarches** d'entreprise apprenante
➡ **Accompagner et professionnaliser** la fonction de tuteur et/ou de formateur d'entreprise

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Mise en place d'un programme régionalisé** par bassin d'emploi pour :
- Développer le partenariat Ecole-Entreprise sur des thématiques communes combinant ingénierie des besoins et méthodes pédagogiques,
- Réaliser des actions de formation à destination des tuteurs et formateurs d'entreprise.

➡ **Accompagnement et évaluation** des pratiques de formation en entreprise

➡ **Conception de procédures** et d'outils d'accompagnement et d'évaluation, mise en œuvre de ces outils et perfectionnement

MISE EN ŒUVRE

➡ **Acteurs/partenaires :**
- Les établissements et formateurs (scolaires, apprentissage, formation continue), le Rectorat, les chambres consulaires, les branches professionnelles, les OPCA

➡ **Modalités :**
- Le programme est animé et piloté en collaboration avec les OPCA dans le cadre du Dispositif régional de Professionnalisation des Acteurs de la Formation et de l'Insertion (PAFI), avec un relais par bassin d'emplois à définir.

➡ **Planification :**
- 2007 : Appel à projet de partenariat Ecole-Entreprise ; élaboration d'un plan régional de formation, ingénierie de formation et mise en place de la formation.

➡ **Moyens :**
- Liaisons avec le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) de l'apprentissage et avec les OPCA

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre et nature des actions de partenariat
- Nombre de jeunes accueillis dans les entreprises avec ce nouveau dispositif
- Nombre et nature des formations
- Bilans des formations réalisées
- Evaluation qualitative de l'accueil

PREVENTION DE L'EXCLUSION DES PUBLICS EN DIFFICULTE (dont les publics en situation d'illettrisme)

FICHE ACTION N° 9

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ L'échec scolaire, la difficulté à situer sa place dans l'environnement économique et social, à se projeter de façon positive dans l'avenir, entraînent chez de nombreux jeunes et adultes une incapacité à suivre un cursus de qualification et/ou à s'insérer socialement et professionnellement.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Accompagner les publics en difficulté dans un parcours de qualification et d'insertion**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Structuration et renforcement des actions de :**

- repérage et analyse des publics,
- accompagnement individualisé,
- ingénierie de programmes d'actions adaptés,
- réalisation de formations adaptées,
- suivi et évaluation des actions.

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**

- Jeunes et adultes sans qualification, et/ou sans emploi.

➡ **Acteurs/partenaires :**

- Les commanditaires Etat, Région, Département (ADI)
- Les structures d'accueil et d'orientation, les entreprises d'insertion, les organismes de formation

➡ **Modalités :**

- Liaison avec le plan de prévention et lutte contre l'illettrisme (2005-2007)
- Réorientation du dispositif « Actions préparatoires » de la formation continue

➡ **Planification :**

- 2006 : programmes d'ingénierie de formation
- Action permanente

➡ **Moyens :**

- Moyens des programmes existants

INDICATEURS DE SUIVI

- Moyens et méthodes mobilisés
- Bilan de l'accompagnement
- Nombre et nature des actions
- Nombre et typologie des publics
- Bilans qualitatifs des actions

EGALITE DES CHANCES HOMMES/FEMMES

FICHE ACTION N° 10

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Les représentations sociales orientent trop souvent le choix d'une filière de qualification et de métiers en fonction du sexe, écartant les femmes de nombre de métiers et de fonctions dans l'entreprise, privant ainsi celles-ci d'un potentiel de compétences et de créativité.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Agir sur les représentations sexuées** des métiers et des fonctions dans la vie professionnelle
➡ **Favoriser l'accès à l'emploi** sans discrimination de sexe

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Structuration et renforcement des actions suivantes :**
- Programme d'information auprès des familles et des jeunes sur les métiers
- Valorisation de la place des femmes dans les métiers et fonctions où elles sont peu représentées
- Ouverture de l'offre de formation en mobilité
- Sensibilisation des chefs d'entreprise sur la place des femmes dans l'entreprise.

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**
- Les jeunes, les familles, le milieu social en général
- Les médiateurs de l'information (enseignants, acteurs de l'orientation, médias ...)
- Les chefs d'entreprises

➡ **Acteurs/partenaires :**
- La Délégation interministérielle aux droits de la femme et à l'égalité
- Les médiateurs diffuseurs de l'information, les structures d'accueil et d'orientation : CIO, Missions Locales, ANPE, CRIJ, Maisons de l'emploi et de la formation
- Les branches professionnelles, les chambres consulaires

➡ **Modalités :**
- Le programme sera inclus dans : le « Programme régional d'information sur les métiers et la formation » (cf. fiche action n° 1) et la « Mission régionale d'orientation » (cf. fiche action n° 2)
- Valorisation des expérimentations et dispositifs en cours

➡ **Planification :**
- Action permanente, les effets ne seront sensibles qu'au terme de plusieurs années

➡ **Moyens :**
- Valorisation, capitalisation et diffusion des expérimentations

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'actions réalisées
- Evolution du nombre de femmes présentes dans les qualifications où elles sont peu représentées
- Evolution du nombre de femmes présentes dans les emplois et fonctions où elles sont peu représentées

ACCES DES HANDICAPES A LA QUALIFICATION ET A L'EMPLOI

FICHE ACTION N° 11

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés connaissent davantage que les autres des difficultés d'accès à l'emploi, en raison d'un niveau de qualification souvent faible, des contraintes liées au handicap, ou d'une reconversion professionnelle forcée suite à un handicap intervenant dans le cours de leur vie professionnelle.
De plus, le faible niveau de formation de base limite l'entrée en formation professionnelle.
Enfin, les problèmes d'accessibilité constituent un autre facteur de limitation des projets de formation.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Permettre des parcours de qualification** ou de reconversion professionnelle pour les travailleurs handicapés
➡ **Elever le niveau** de qualification professionnelle
➡ **Permettre l'ajustement** des compétences professionnelles aux exigences de l'offre d'emploi
➡ **Augmenter le taux de placement**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Structuration et renforcement des actions suivantes :**
- Aide à l'orientation professionnelle
- Programmes de préformation et de qualification diplômante
- Formations en immersion en entreprise pour les ajustements de compétences
- Programmes spécifiques de formation professionnelle en lien avec des opportunités d'emploi et ou en adéquation avec la nature du handicap

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**
- Travailleurs handicapés inscrits à l'ANPE et/ou accompagnés par ARVISE – CAP EMPLOI

➡ **Acteurs/partenaires :**
- Les structures d'orientation et d'accompagnement : Missions Locales, ANPE, ADI, ARVISE (CAP EMPLOI et ARACT)
- AGEFIPH
- Les partenaires opérationnels spécialisés : ARPEDA (Association Réunionnaise de Parents et d'Enfants Déficients Auditifs), CASE DV (Centre d'Appui à l'Emploi pour la Déficience Visuelle)
- Les branches professionnelles, les organismes de formation

➡ **Modalités :**
- Pilotage et animation par le PRITH (Programme Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés)

➡ **Planification :**
- 2006 : réactivation et développement des expérimentations et conventions cadres

➡ **Moyens :**
- Moyens existants et moyens spécifiés dans la loi de février 2005 sur le handicap

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de personnes ayant intégré un parcours de formation qualifiant
- Nombre de personnes ayant obtenu un titre professionnel
- Nombre de personnes ayant trouvé un emploi durable à l'issue de la formation

FORMATIONS DANS LES METIERS DE L'ECONOMIE NON MARCHANDE ET DU DEVELOPPEMENT DURABLE

FICHE ACTION N° 12

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Les secteurs de l'économie non marchande et du développement durable souffrent d'une identification insuffisante des métiers et des compétences mises en œuvre. Nombre d'emplois sont occupés par des personnes insuffisamment qualifiées, situation qui freine le développement de ces activités et leur impact sur la société réunionnaise.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Mettre en place les filières et les ressources de formation pour qualifier les jeunes et les adultes réunionnais dans les métiers de l'économie sociale, du développement culturel et du développement durable.**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Structuration ou renforcement des actions suivantes :**

- Identification des métiers et compétences nécessaires
- Inventaire de l'offre de formation locale ou en mobilité
- Informations sur les métiers et les activités
- Création ou renforcement de filières de qualification en formation initiale
- Augmentation de l'offre de formation en formation continue
- Professionnalisation des actifs employés par la formation ou la VAE

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**

- Scolaires, jeunes et adultes en recherche d'emploi, actifs en emploi
- Acteurs de l'information et de l'orientation, associations, entreprises

➡ **Acteurs/partenaires :**

- Conseil Général, DRAC, CCEE
- Chambres consulaires, Chambre Régionale de l'Economie Sociale (CRES), branches professionnelles, OPCA
- Structures d'information et d'orientation, Rectorat et organismes de formation
- Agence de Développement de La Réunion, SR 21, Agence Régionale des Energies Renouvelables (ARER)

➡ **Modalités :**

- Mise en œuvre par la DIRED et la DFP en collaboration avec la Direction des Affaires Culturelles et Sportives (DACS), la Direction de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire (DEAT), le Rectorat
- Optimisation des programmes de formation et nouveaux programmes

➡ **Planification :**

- 2006 : identification des métiers et compétences ; valorisation des études sur les secteurs de l'économie sociale, de la culture et du développement durable
- Mise en œuvre du programme dans la durée du PRDF

➡ **Moyens :**

- Renforcement des programmes existants et nouveaux programmes

INDICATEURS DE SUIVI

- Identification de métiers et compétences réalisées
- Bilan de l'offre locale de formation
- Nombre et types de qualifications obtenues
- Bilan de la professionnalisation des actifs en emploi

CREATION DES POLES DE DEVELOPPEMENT

FICHE ACTION N° 13

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ La démarche concertée et cohérente de la Recherche, de la Production et de la Formation peut mettre en valeur l'existence de potentiels largement sous-exploités pour créer des pôles d'excellence ou de compétitivité.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Disposer dans des pôles de développement d'un ensemble de compétences de haut niveau** qui sont nécessaires à l'ambition d'un rayonnement de La Réunion dans l'environnement international.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Contribution de la formation à la mise en place de six pôles de développement :**
- Agro-nutrition en milieu tropical
- Infrastructure et ingénierie en espace restreint (BTP, Energie et Gestion des déchets)
- Santé océan indien
- Image et multimédia
- Tourisme et sport
- Management et formation

➡ **La définition d'une stratégie de formation**
- Construction des scénarios de formation
- Définition des programmes de formation
- Choix de l'implantation des sites de formation en cohérence avec celle des pôles

MISE EN ŒUVRE

➡ **Les préalables à l'émergence des pôles :**
- un « Comité » Pôle de développement pour décider des orientations et de la configuration des Pôles,
- des équipes d'animation avec des moyens et leurs feuilles de route,
- l'intégration des pôles de développement dans les futurs programmes contractuels.

➡ **Acteurs/partenaires :**
- Agence de Développement Réunion, SR 21, Centres de Recherche, Université, Collectivités, organismes de formation, Monde de l'Entreprise

➡ **Planification :**
- A compter de 2007

➡ **Moyens :**
- Nouveaux programmes de formation selon besoins

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de pôles
- Effectifs, moyens, organisation
- Nombre d'actions de formation agréées
- Nombre de personnes qualifiées sur les pôles
- Indicateurs qualitatifs sur le développement économique des secteurs

FORMATIONS DANS LES METIERS DU SECTEUR SANITAIRE ET SOCIAL
(AXES IMMEDIATS POUR LES FORMATIONS PARAMEDICALES)

FICHE ACTION N° 14

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ La loi de décentralisation a transféré à la Région la responsabilité des formations paramédicales décrites aux titres I à VII du Code de la santé publique et aux art.L.4383-3, L.4244-1 al.2 et L.4151-9. La politique régionale de formation doit répondre aux besoins des secteurs d'emploi concernés, en développant la préparation aux métiers, en promouvant une politique d'employabilité et en poursuivant la politique de coopération régionale du secteur.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Consolider la filière de formation et les filières d'emploi**
➡ **Maintenir et développer le niveau de qualité**
➡ **Intégrer le secteur des formations paramédicales au dispositif de mobilité**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Développement de certaines formations paramédicales :**
- En augmentant les quotas infirmiers de 20 places et éventuellement celui d'autres écoles en fonction des possibilités de stages,
- En développant les partenariats avec les structures de formation métropolitaines : formation des élèves des listes complémentaires aux concours, quotas réunionnais pour les stages, organisation des épreuves de concours,
- En organisant et en assurant un suivi de la qualité des préparations aux différents concours,
- En étudiant la faisabilité de la création de nouvelles écoles : cadres infirmiers, masseurs kinésithérapeutes ou d'autres formations au vu des besoins exprimés.

MISE EN ŒUVRE

➡ **Modalités :**
- Les actions seront menées en partenariat entre le Conseil Régional, le Conseil Général, la DRASS, les structures de soins, les instituts de formation locaux et hors Réunion.

➡ **Planification :**
- 2006 : réalisation des actions programmées

➡ **Moyens :**
- Crédits transférés par l'Etat
- Crédits nouveaux à mobiliser

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre
- Effectifs, moyens, organisation
- Nombre d'actions de formation agréées
- Nombre de personnes qualifiées
- Indicateurs qualitatifs sur le développement économique des secteurs

OBSERVATOIRES REGIONAUX DE BRANCHES PROFESSIONNELLES

FICHE ACTION N° 15

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Les évolutions produites sous l'effet de divers changements (techniques, technologiques, réglementaires, organisationnels, sociétaux, politiques...) affectent, au niveau de chaque branche professionnelle, le contenu des métiers, les volumes d'emploi et les compétences qui leur sont associés.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Renforcer les interactions entre le système de formation et le système économique** afin de définir des stratégies cohérentes en matière de formation et d'emploi.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Mise en place d'observatoires régionaux de branche :**

- Etude de faisabilité pour définir les observatoires à mettre en place et leur fonctionnement
- Mise en place opérationnelle des observatoires
- Stratégie de communication et animation d'une démarche participative

MISE EN ŒUVRE

➡ **Acteurs/partenaires :**

- Les organisations professionnelles par branche, les chambres consulaires
- Les organismes de la formation initiale et continue
- Les services des administrations et des collectivités concernées
- Partenariat avec les observatoires nationaux

➡ **Modalités :**

- Animation générale du dispositif et appui technique de l'OREF

➡ **Planification :**

- 2006 : lancement des études de faisabilité
- 2007 : mise en place des nouveaux observatoires

➡ **Moyens :**

- A définir selon les secteurs professionnels

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de création d'observatoires créés
- Cahiers des charges des études
- Lancement d'études de faisabilité
- Etudes validées
- Productions des observatoires

REALISATION D'ETUDES PROSPECTIVES EMPLOIS/QUALIFICATIONS

FICHE ACTION N° 16

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ La légitimité et l'efficacité du système de formation professionnelle, initiale ou continue, réside dans sa synergie avec les défis et les enjeux auxquels sont et seront confrontées les entreprises réunionnaises en matière de stratégie d'emploi et de gestion prévisionnelle des compétences.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Disposer d'une base de données actualisée et mutualisée pour :**
- aider au choix des qualifications à proposer pour répondre aux emplois de demain en lien avec les objectifs du développement économique du territoire,
- aider les entreprises dans leurs stratégies d'emplois et de gestion prévisionnelle des compétences.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Définition d'un programme de réalisation :**
- Inventaire des études réalisées dans les secteurs professionnels
- Programmation des études prospectives à réaliser

➡ **Animation et pilotage des études pour :**
- leur réalisation en partenariat avec les observatoires régionaux de branches,
- leur évaluation.

➡ **Opérationnalisation des études par :**
- la capitalisation des études existantes et à venir,
- la diffusion et la vulgarisation des résultats,
- l'aide à leur mise en œuvre.

MISE EN ŒUVRE

➡ **Acteurs partenaires :**
- Les observatoires régionaux de branches
- Les acteurs commanditaires des programmes de formation : Région, Etat, Département (ADI), ASSEDIC, OPCA

➡ **Modalités :**
- Animation et pilotage général assurés par l'OREF

➡ **Planification :**
- 2006 : inventaire sectorisé des études prospectives réalisées ou en cours, décision d'un plan pluri-annuel de nouvelles études et d'exploitation des études existantes
- 2006 et années suivantes : réalisation des études planifiées

➡ **Moyens :** à définir avec l'Etat et les branches professionnelles

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'études recensées
- Nombre d'études mutualisées
- Repérage des secteurs non couverts
- Nombre d'études réalisées, secteurs professionnels concernés
- Nombre d'études capitalisées et diffusées

DEVELOPPEMENT DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

FICHE ACTION N° 17

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Les nouvelles approches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences privilégient le lien entre les actions de valorisation et de développement des compétences et les effets attendus au niveau du développement de l'activité et de l'amélioration du positionnement stratégique de l'entreprise.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Aider les entreprises réunionnaises à faire de la gestion des compétences un axe déterminant de leur développement**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Plan de soutien à la mise en œuvre de la GPEC** au niveau de certaines branches professionnelles :
- Mise en œuvre opérationnelle par micro-bassins d'emploi
- Actions de sensibilisation et d'accompagnement adaptées à la situation des entreprises concernées

➡ **Déclinaison en besoins de formation** à destination des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi, en fonction de l'évolution des compétences et des potentiels de création d'emplois.

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**
- Les Très Petites Entreprises (TPE) et les Petites et Moyennes Entreprises (PME).

➡ **Acteurs/partenaires :**
- Les observatoires de branches ou les branches professionnelles selon les cas, les chambres consulaires, les OPCA, l'ARVISE

➡ **Modalités :**
- Un pilote-animateur du plan d'action à choisir
- Une équipe de conseillers-consultants

➡ **Planification :**
- Programme annuel d'actions à définir

➡ **Moyens :**
- Moyens existants

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'actions collectives mises en place
- Nombre d'intervenants
- Nombre de conseils en GPEC
- Nombre de plans GPEC mis en place dans les entreprises
- Nombre d'actions de formation déclinées en faveur des salariés de TPE/PME
- Nombre d'actions de formation en faveur des demandeurs d'emploi

DEVELOPPEMENT DE LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

FICHE ACTION N° 18

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ La voie de la formation ne constitue pas la seule réponse aux besoins de promotion et de mobilité professionnelle de nombreux actifs ne possédant pas toujours la certification requise pour justifier leur fonction actuelle ou pour accéder à de nouvelles fonctions.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Consolider le dispositif de la VAE**
➡ **Renforcer les moyens d'accompagnement des candidats**

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Consolidation du dispositif par :**
- La formation des professionnels et des formateurs, membres des jurys
- L'augmentation du nombre des certifications accessibles en totalité à La Réunion
- L'articulation du dispositif avec le développement de la GPEC et le programme mobilité

➡ **Renforcement des moyens d'accompagnement par :**
- La poursuite de la professionnalisation des acteurs de l'information-conseil
- La professionnalisation des acteurs de l'accompagnement
- L'ingénierie pédagogique et financière associées aux actions d'accompagnement

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**
- Les membres des jurys
- Les acteurs de l'information-conseil et de l'accompagnement des candidats

➡ **Acteurs partenaires :**
- Les services valideurs de l'Etat
- Les commanditaires publics : DDTEFP et Conseil Régional, et privés : OPCA, FONGECIF

➡ **Modalités :**
- L'action relève du dispositif existant : CRIS (Cellule Régionale Inter Services), PRC (Points Relais Conseils) et des structures d'accompagnement.

➡ **Planification :**
- Action permanente

➡ **Moyens :**
- CRIS et PRC : moyens existants
- Structures d'accompagnement : financement de l'accompagnement des candidats demandeurs d'emploi

INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation d'une ingénierie de l'accompagnement
- Harmonisation des pratiques entre structures
- Nombre d'actions de formations des membres des jurys
- Nombre et types de participants
- Nombre et catégories de validation réalisées
- Nombre et typologies des candidats
- Nombre d'accompagnements financés

FORMATIONS EN MOBILITE

FICHE ACTION N° 19

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Le caractère insulaire de La Réunion ne permet pas une diversification suffisante de l'offre locale de formation et de ce fait peut constituer un frein aux projets des personnes et aux besoins du développement économique et social de La Réunion.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Elargir et diversifier l'offre de formation** dans une visée d'insertion professionnelle et sociale des jeunes et des adultes réunionnais dans leur environnement régional, national ou international.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Structuration et renforcement des actions suivantes :**

- Partenariat avec des structures métropolitaines, européennes ou d'autres pays (académie, centres de formation d'apprentis, centres de formation professionnelle des adultes)
- Amélioration de l'accueil et de l'accompagnement en mobilité
- Veille sur l'offre de formation en mobilité grâce au Portail régional orientation-formation-emploi
- Suivi des trajectoires des bénéficiaires à travers l'observatoire de la mobilité (en cours de constitution)

MISE EN ŒUVRE

➡ **Publics destinataires :**

- Les élèves des lycées, les apprentis, les jeunes et les adultes en recherche d'emploi, les jeunes et les adultes employés

➡ **Acteurs/partenaires :**

- L'ANT, le Rectorat, les services de l'Etat et de la Région concernés, les CFA, les chambres consulaires, l'observatoire de la mobilité, les branches professionnelles

➡ **Modalités :**

- Pilotage par la DIRED et la DFP

➡ **Planification :**

- 2006 : finalisation des partenariats ; démarrage du Portail régional orientation-formation-emploi ; étude de la méthodologie pour le suivi des trajectoires en liaison avec l'ANT et l'observatoire de la mobilité
- 2007 et suivantes : suivi du programme

➡ **Moyens :**

- Optimisation des moyens dédiés à la mobilité
- Nouveaux moyens à définir pour l'accueil et l'accompagnement

INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre/contenu des conventions établies
- Formations réalisées en mobilité
- Nombre de bénéficiaires suivis
- Devenir des bénéficiaires
- Bilan de l'accompagnement

CELLULE DE COORDINATION OPERATIONNELLE POUR LE SUIVI DU PRDF

FICHE ACTION N° 20

PROBLEMATIQUE GENERALE

➡ Le PRDF est un document de planification qui doit être évolutif pour s'adapter à un contexte social et économique lui-même évolutif. Son efficacité est fonction de la qualité de son management et d'une démarche d'évaluation permanente pour réaliser les adaptations nécessaires.

OBJECTIFS DE L'ACTION

➡ **Mettre en place une cellule de coordination opérationnelle auprès des services de pilotage du PRDF :**

- Mission générale : assurer un rôle de conseil méthodologique et de coordination pour la production d'outils d'aide à la décision, d'études, de programmes d'ingénierie et d'évaluation.

ACTIONS PLANIFIEES

➡ **Création d'une cellule de coordination opérationnelle dont la mission est de :**

- coordonner la réalisation de certains programmes,
- piloter la production de programmes d'ingénierie,
- apporter un appui méthodologique et assurer une fonction d'ingénierie générale,
- définir les méthodes et outils de l'évaluation et coordonner leur mise en œuvre,
- produire des bilans de réalisation des objectifs du PRDF.

MISE EN ŒUVRE

➡ **Acteurs partenaires :**

- Les services de la Région et du comité partenarial de pilotage et de suivi du PRDF.

➡ **Modalités :**

- Cette cellule est en appui aux services de la Région, mais autonome dans l'organisation de son travail vis à vis d'eux
- Budget de fonctionnement et d'investissement affecté
- Comité de pilotage/suivi : objectifs et bilans annuels

➡ **Planification :**

- 2006 : mise en place de la cellule, définition des objectifs annuels de production

➡ **Moyens :**

- Une équipe dédiée

INDICATEURS DE SUIVI

- Bilan des études et outils programmés
- Bilan des appuis méthodologiques
- Réalisations des programmes
- Bilan des évaluations, capitalisation
- Nombre et nature des bilans réalisés

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE 1

EDITO 3

PREAMBULE 4

I. LE PRDF : UNE RESPONSABILITE DE LA REGION 4
Une ambition pour La Réunion 5
Des enjeux multiples pour la politique régionale de formation 5
... et de nombreux défis à relever 6
Un projet construit de façon partenariale 6
Une nécessaire collaboration pour le pilotage du PRDF 6

II. LES VALEURS ET PRINCIPES FONDATEURS DE L'ACTION REGIONALE DE FORMATION 7
1. La maîtrise des savoirs fondamentaux, à un niveau permettant à chaque réunionnais de participer à la vie sociale et économique 7
2. La possibilité pour chaque jeune et adulte de maîtriser, de construire et de faire évoluer son projet professionnel 7
3. La réussite dans le parcours de qualification professionnelle 7
4. La formation tout au long de la vie 7
5. Le développement durable 7
6. L'épanouissement des individus 7

III. LES GRANDS AXES DE COHERENCE DE LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION 8
La méthodologie de travail partenarial dans l'élaboration du PRDF 9
Les nouveaux enjeux des Plans Régionaux de Développement de la Formation 10
Les champs de compétences 12
Les chiffres clés de la formation en 2004 13

PARTIE 1. LE DIAGNOSTIC SOCIAL, ECONOMIQUE ET DE FORMATION 15
INTRODUCTION 15
1. LE DEFI DE LA DEMOGRAPHIE 16
Assurer l'accueil des jeunes aujourd'hui et préparer les ressources humaines de demain : 16
L'évolution de la population active, la pression sur l'emploi 18
La feminisation du marche de l'emploi 18

2. LE DEFI DU DEVELOPPEMENT 19
L'évolution des structures économiques : enjeux et defis pour les systemes de formation 19
Un diagnostic des ressources humaines dans les entreprises 21
Des métiers en développement 23

3. LE DIAGNOSTIC DE FORMATION 24
La démographie scolaire 24
L'offre de formation initiale 25
la demande sociale de formation 25
La formation continue des salariés 26
Les formations continues des jeunes sans qualification, des demandeurs d'emploi et des publics en difficulté 27
Les formations en mobilité 27
Le probleme pose par l'illettrisme 27

PARTIE 2. LES AXES STRATEGIQUES DE LA POLITIQUE REGIONALE DE FORMATION 29
1. LA FORMATION AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT DE LA PERSONNE 30
1.1 Assurer une maîtrise des savoirs fondamentaux à un niveau permettant à chaque réunionnais de participer à la vie sociale et économique 30
1.2 Promouvoir l'égalité des chances pour faire de la formation un projet pleinement assumé 31
1.3 Promouvoir l'égalité professionnelle entre hommes et femmes 31
1.4 Prévenir l'exclusion 32
Orientations pour le plan d'actions 32

2. LA FORMATION, ACTEUR DU DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE 33
2.1 Développer l'analyse prospective des besoins en coordination dynamique et permanente avec les secteurs économiques 34
2.2 Rechercher une meilleure complémentarité entre politique publique et commande privée de formation 34
2.3 Structurer des « pôles de développement » production / formation / recherche 35
Orientations pour le plan d'actions 35

3. LA FORMATION POUR ANTICIPER LES CHANGEMENTS 36
3.1 Développer l'ouverture sur le monde, une « culture de la mobilité » 37
3.2 Eduquer au changement et à la « formation tout au long de la vie » 37
3.3 Développer les formations aux métiers d'avenir et au développement durable 37
Orientations pour le plan d'actions 38

4. OPTIMISER L'OFFRE DE FORMATION ET DEVELOPPER L'INGENIERIE DE FORMATION 39
4.1 Assurer la qualité de l'offre par l'ingénierie de formation 40
4.2 Cconstruire la continuité dans le déroulement des parcours de formation 40
4.3 Professionnaliser les acteurs de la formation 40
Orientations pour le plan d'actions 41

PARTIE 3. LES SCHEMAS D'ACTION DU PRDF 43

SCHEMA PREVISIONNEL DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES SCOLAIRES 44
INTRODUCTION 44
1. LES ACTEURS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE SCOLAIRE 45

2. ETAT DES LIEUX 47
2.1 Les effectifs scolarisés 47
2.2 Les résultats scolaires 49
2.3 Les formations initiales en mobilité 49

3. LES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE LA REGION 50
3.1 Améliorer qualitativement l'enseignement 50
3.2 Lutter contre l'échec scolaire 50
3.3 Répondre aux besoins des individus et des secteurs économiques 51

4. EVOLUTION DE LA CARTE DES FORMATIONS TECHNOLOGIQUES ET PROFESSIONNELLES 52
4.1 Prévision des effectifs et répartition dans les voies d'enseignement 52
4.2 Les paramètres d'évolution 53
4.3 Les hypothèses d'évolution 53
4.4 La définition de la carte des formations professionnelles 54
4.5 La structure pédagogique des lycées 54
4.6 Le développement de l'offre en mobilité 55

SCHEMA PREVISIONNEL DES FORMATIONS INITIALES PAR APPRENTISSAGE 57
INTRODUCTION 57
1. ETAT DES LIEUX 58
1.1 L'apprentissage, une voie de qualification dans la majorité des secteurs professionnels 58
1.2 Une progression constant mais limitée 59
1.3 L'élévation des niveaux de qualification 59
1.4 Globalement, un bon niveau de performance 60
1.5 Croissance et diversification de l'offre de formation 60
1.6 Un niveau d'insertion professionnelle en progression 60

2. OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE 61
2.1 Définir les critères de complémentarité entre les voies de la qualification professionnelle 61
2.2 Valoriser l'image et accroître l'offre de contrats d'apprentissage 62
2.3 Elever les niveaux de qualification accessible par apprentissage 62
2.4 Améliorer le cursus de formation des apprentis 62
2.5 Professionnaliser l'encadrement pédagogique 62
2.6 Adapter les capacités d'accueil 63
2.7 Développer les atouts offerts par la mobilité 63
2.8 Un développement possible de l'apprentissage en lycée 63

SCHEMA PREVISIONNEL DE LA FORMATION CONTINUE 64
INTRODUCTION 64
1. L'ETAT DES LIEUX 65
1.1 La formation continue, un outil majeur dans le système économique et social de La Réunion 65
1.2 Une multiplicité de dispositifs 65
1.3 Des actions orientées majoritairement vers la préparation à la qualification 66
1.4 Des formations de salariés en progression constante 67

2. LES OBJECTIFS ET ACTIONS PRIORITAIRES DE LA FORMATION CONTINUE 68
2.1 Renforcer l'égalité des chances pour l'accès aux savoirs et à la qualification 68
2.1.1 Améliorer le repérage et la connaissance des publics 68
2.1.2 Construire une offre de formation adaptée à chaque type de situation, aux besoins et aux capacités des individus 69
2.2 Maintenir et développer les compétences des actifs employés ou demandeurs d'emploi 69
2.2.1 Maintenir et développer leniveau de compétences des actifs pour une meilleure employabilité 69
2.2.2 Renforcer le niveau technologique global dans une logique de «pôles de développement» 70
2.2.3 Développer l'ingénierie et l'accompagnement en Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 70
2.2.4 Stimuler la création et la reprise d'entreprises» 70
2.2.5 Accroître l'offre de formation par la mobilité» 71
2.3 Accompagner les publics dans leur parcours d'insertion 71
2.3.1 Les principes d'action 71
2.3.2 L'accompagnement spécifique auprès des publics en difficulté 71
2.4 Structurer la concertation avec les partenaires économiques et sociaux 72
2.4.1 Organiser le dialogue sur les métiers stratégiques 72
2.4.2 Mettre en complémentarité la politique publique de formation et celle des entreprises en faveur de leurs salariés 72
2.4.3 Etablir un partenariat avec les entreprises pour l'intégration des jeunes et le développement des compétences 73

SCHEMA PREVISIONNEL DES FORMATIONS SANITAIRES ET SOCIALES 74
INTRODUCTION 74
1. LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL : ETAT DES LIEUX 75
1.1 Le champ du secteur social et médico-social 75
1.2 Les établissements du secteur social et médico-social 75
1.3 L'offre de formation professionnelle du secteur social 75
1.4 La place de la VAE dans la démarche de qualification 76
1.5 Les professionnels du secteur social ou médico-social 76
1.6 Les problèmes de la formation dans les métiers du social 77

2. LES FORMATIONS PARAMEDICALES : ETAT DES LIEUX 78
2.1 Le champ d'application de la compétence régionale 78
2.2 L'offre de formation 79
2.2.1 Les instituts de formation nombreux 79
2.2.2 Autres formations spécialisées 79
2.3 Les professionnels de la santé 80
2.4 Les enjeux de la formation dans les professions paramédicales 80
2.5 Un secteur offrant des perspectives d'emplois importantes 81
2.5.1 Une situtation de l'emploi à La Réunion à approfondir 81
2.5.2 L'évolution des compétences dans un contexte de pénurie médicale 81
2.5.3 Des potentiels d'emplois au plan national, européen et international 82
2.5.4 Une ouverture vers les Instituts paramédicaux dans l'Océan Indien 82

LE PLAN REGIONAL : ACCUEIL, INFORMATION ET ORIENTATION 83
INTRODUCTION 83
1. LE DIAGNOSTIC DU SYSTEME ACTUEL 84
1.1 Des déficits à plusieurs niveaux 84
1.2 Des dispositifs bien structurés mais relativement cloisonnés 85

2. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX 86
2.1 L'objectif : rechercher une plus grande cohérence 86
2.2 ... en s'appuyant sur les trois temps dans l'orientation 86

3. TROIS AXES STRATEGIQUES D'ACTION 87
3.1 Trois axes stratégiques d'action 87
3.2 Un programme spécifique d'information 87
3.3 Une fonction « orientation » indépendante de la formation 88

LE PLAN REGIONAL D'ACTIONS POUR RENFORCER L'EFFICIENCE DU SYSTEME DE FORMATION 91
INTRODUCTION 91
LES ACTIONS PRIORITAIRES DU PRDF 92
1. Mieux faire connaître et rendre plus lisible l'offre de formation 92
2. Exploiter les données issues des observatoires et des études prospectives « emplois/compétences » 92
3. Développer une meilleure connaissance des publics de la formation 92
4. Définir les cursus dès l'entrée en formation 92
5. Développer l'ingénierie de formation 93
6. Définir et valoriser la qualité 93

PARTIE 4. LE PILOTAGE ET L'EVALUATION DU PRDF 95
INTRODUCTION 95
1. LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU PRDF 96
2. LE DISPOSITIF DE PILOTAGE DU PRDF 97
3. L'ARCHITECTURE GENERALE DU SYSTEME D'EVALUATION 99
3.1 Schéma général : les quatre volets de l'évaluation 99
3.2 Le choix des indicateurs d'évaluation 100
3.3 La nomenclature des indicateurs 100

4. LES OUTILS D'AIDE A LA DECISION 101

PARTIE 5. LES PROGRAMMES CIBLES DU PRDF 102
I-Programme Régional Accueil – Information – Orientation 104
II- Programme qualité en formation 107
III- Programme égalité des chances 112
IV-Programme innovation en formation 115
V- Prospective et analyse des besoins emplois/compétences 118
VI-Développement de la VAE 121
VII-Mobilité 122
IX-Pilotage du PRDF 123

TABLE DES MATIERES 124

ANNEXES 128
Annexe 1 : Liste des volumes annexes 128
Annexe 2 : Liste des travaux préalables 128
Annexe 3 : Cadre législatif 129
Annexe 4 : Liste des 22 secteurs PRDF 131
Annexe 5 : Glossaire 132
Annexe 6 : Liste des participants aux groupes sectoriels 141

ANNEXES

ANNEXE 1 : LISTE DES VOLUMES ANNEXES

ANNEXE VOLUME I : Atlas régional de la formation professionnelle
- initiale scolaire,
- par apprentissage,
- de la formation continue.

ANNEXE VOLUME II : Comptes-rendus synthétiques des travaux des groupes sectoriels et transversaux.

• 16 Groupes sectoriels :
- Groupe 1 : Agriculture
- Groupe 3 : Animation socioculturelle et sportive
- Groupe 4 : Automobile / Carrosserie
- Groupe 5 : Bois / Ebénisterie / Ameublement
- Groupe 6 : Bâtiment et Travaux Publics
- Groupe 7 : Coiffure / Esthétique / Soins aux personnes
- Groupe 8 : Commerce
- Groupe 9 : Environnement / Energies renouvelables / Travaux paysagers
- Groupe 10 : Hôtellerie / Restauration / Tourisme
- Groupe 12 : Métallerie / Mécanique / Electrotechnique
- Groupe 13 : Métiers de la culture – des arts
- Groupe 14 : Pêche / Aquaculture
- Groupe 15 : Tertiaire administratif et Services
- Groupe 16 : TIC / Métiers de l'image
- Groupe 17 : Transport / Logistique
- Groupe 18 : Santé / Paramédical

• 5 Groupes transversaux :
- Accueil / Information / Orientation
- Accès à la qualification professionnelle des publics en difficulté
- Mobilité
- Entreprise apprenante
- Pôle de développement

ANNEXE 2 : LISTE DES TRAVAUX PRÉALABLES

- « Contributions préparatoires à l'élaboration du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) » – Document de travail – Août 2004 ;

- « Séminaire de lancement de l'élaboration du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF) » – 25 et 26 août 2004 ;

ELABORATION DU PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS (PRDF)

1 – Le cadre législatif

Trois dispositions législatives précisent le cadre d'élaboration du PRDF.

a) La loi quinquennale du 20 Décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle en son article 52, institue un Plan Régional de Développement des Formations professionnelles des jeunes. Ce plan a pour objet :

- la programmation à moyen terme des réponses aux besoins de formation, permettant un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation et prenant en compte les réalités économiques régionales et les besoins des jeunes, de manière à leur assurer les meilleures chances d'accès à l'emploi.

- La définition d'un plan d'action pour la mise en œuvre d'une politique d'information et d'orientation.

Le Plan Régional de Développement des Formations des Jeunes (PRDFJ) concerne l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi notamment :

- la formation initiale préparant à un diplôme de formation professionnelle délivré par l'Etat ou à une formation d'initiative locale,

- l'apprentissage,

- les contrats d'insertion en alternance,

- les actions de formation professionnelle continue en faveur des jeunes à la recherche d'un emploi.

Le PRDFJ est élaboré par le Conseil Régional en concertation avec l'Etat. Sont préalablement consultés : le Conseil Général, le Conseil Economique et Social Régional, le Conseil académique de l'Education Nationale, le Comité Régional de l'Enseignement Agricole, les organisations d'employeurs et de salariés au niveau régional et les chambres consulaires.

Ce plan est approuvé par le Conseil Régional.

b) La loi démocratie de proximité du 27 Février 2002, en son article 108, étend le champ du PRDF à la formation professionnelle des adultes et intègre la validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Pour la formation des adultes, le PRDF concerne :

- les actions organisées par le Conseil Régional,

- les formations des demandeurs d'emploi dans le cadre de conventions conclues avec les organisations représentatives des milieux socioprofessionnels,

- les actions de l'Etat dans le cadre des programmes prioritaires de prévention et de lutte contre le chômage et contre les exclusions.

c) La loi du 13 Août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales dans ses articles 8, 11 et 12, modifie le Code de l'Education et le Code du Travail et étend le PRDF aux formations dans les domaines du secteur social, médico-social et sanitaire.

> « La Région adopte le PRDF et s'assure de sa mise en œuvre. Ce plan a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et de favoriser un développement cohérent des filières de formation. »
>
> « Ce plan est élaboré en concertation avec l'Etat, les collectivités territoriales concernées et les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives à l'échelon national. »
>
> Le PRDF est approuvé par le Conseil Régional après consultation du Conseil Général, du Conseil Economique et Social de la Réunion, des chambres consulaires, du Conseil Académique de l'Education Nationale, du Comité Régional de l'Enseignement Agricole et du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

• Pour sa partie formation des jeunes, le PRDF concerne l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi et y inclut également le cycle d'enseignement professionnel initial artistique.

• Pour sa partie adultes, le PRDF concerne l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

2 – Le champ du Plan Régional de Développement des Formations (PRDF).

> Avec les lois relatives à la démocratie de proximité d'une part, aux libertés et responsabilités locales d'autre part, le PRDF concerne désormais, le champ de la formation professionnelle des jeunes et des adultes. Il vaut :

- Schéma Prévisionnel des Formations (SPF) de l'enseignement secondaire à Bac + 2 (voir + 3) des lycées de l'Education Nationale, de l'enseignement agricole, de l'enseignement professionnel initial artistique,

- Schéma prévisionnel de l'apprentissage,

- Schéma Régional des formations sociales,

- Schéma Régional des formations sanitaires,

- Schéma Régional de formation professionnelle continue des jeunes et des adultes visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.

> Par ailleurs, le PRDF définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la Validation des acquis de l'Expérience.

ANNEXE 4 : LISTE DES 22 SECTEURS PRDF

Les 22 secteurs ont été établis de façon à articuler l'offre de formation et les secteurs économiques de La Réunion

CODE	DOMAINE	GRAND DOMAINE
1	Agriculture / élevage	AGRICULTURE-PECHE
14	Pêche / aquaculture	AGRICULTURE-PECHE
2	Agroalimentaire / métiers de bouche	PRODUCTION
4	Automobile / carrosserie	PRODUCTION
5	Bois / ameublement / ébénisterie	PRODUCTION
6	BTP	PRODUCTION
9	Environnement / énergies renouvelables / travaux paysagers	PRODUCTION
12	Productique & maintenance	PRODUCTION
16	TIC / métiers de l'image	PRODUCTION
19	Chimie / physique / biologie	PRODUCTION
20	Métallerie	PRODUCTION
21	Equipement technique énergie	PRODUCTION
22	Electrotechnique / électronique	PRODUCTION
3	Animation socioculturelle et sportive	SERVICES
7	Coiffure / esthétique	SERVICES
8	Commerce & services	SERVICES
10	Hôtellerie / restauration / tourisme	SERVICES
11	Social / aide aux personnes	SERVICES
13	Art & culture	SERVICES
15	Tertiaire administratif & services	SERVICES
17	Transports / logistique	SERVICES
18	Santé / paramédical	SERVICES

ANNEXE 5 : GLOSSAIRE

ACOPROPHAR	Association pour les Cours PROfessionnels des Préparateurs en PHARmacie
AD Réunion	Agence de Développement de La Réunion (ex-CPI)
ADCAM	Association pour le Développement du Cinéma, de l'Audiovisuel et du Multimédia
ADEME	Agence De l'Environnement et de Maîtrise de l'Energie
ADI	Agence Départementale d'Insertion
ADIR	Association pour le Développement Industriel de La Réunion
AFDAS	Fonds d'assurance formation des salariés du spectacle et de l'audiovisuel
AFPAR	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes à La Réunion
AGEFOS PME	Association pour la Gestion du Fonds d'assurance fOrmation des Salariés des Petites et Moyennes Entreprises
AIO	Accueil, Information, Orientation
AMF	Accompagnement et Management de la Formation
ANFH	Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier
ANI	Accord National Interprofessionnel
ANLCI	Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ANT	Agence Nationale pour l'Insertion et la promotion des Travailleurs d'outre-mer
APOI	Aménagement Paysager Océan Indien
APP	Atelier de Pédagogie Personnalisée
APR	Association pour la Promotion en milieu Rural
ARACT	délégation régionale de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
ARAF	Aide à la Reprise d'Activité des Femmes
ARDA	Association Réunionnaise pour le Développement de l'Aquaculture
AREP	Association Réunionnaise d'Education Populaire
ARER	Agence Régionale de l'Energie Réunion
ARFOBAT	Association Régionale paritaire pour la Formation continue dans le Bâtiment et les Travaux publics
ARGFP	Association Régionale de Gestion de la Formation Professionnelle

ARML	Animation Régionale des Missions Locales
ARTIC	Association Réunionnaise des professionnels des Technologies de l'Information et de la Communication
ARVISE	Association Réunionnaise pour la Valorisation des Initiatives Socio-Economiques
ASFA	Association Saint Françoise d'Assise
Bac Pro	Baccalauréat Professionnel
BAPAAT	Brevet d'Aptitude Professionnelle d'Assistant Animateur Technicien de la jeunesse et des sports
BASE	Brevet d'Animateur Socio-Educatif
BEATEP	Brevet d'Etat d'Animateur Technicien de l'Education Populaire et de la jeunesse
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BIT	Bureau International du Travail
BM	Brevet de Maîtrise
BP	Brevet Professionnel
BP JEPS	Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport
BT	Brevet de Technicien
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole
CAE	Contrat d'Accès à l'Emploi
CAFDES	Certificat d'Aptitude à la Fonction de Directeur d'Etablissement Social
CAH	Commissariat à l'Aménagement des Hauts
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CAPA	Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
CAPEB	Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CEREQ Cra	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications – Centre régional associé
CARIF-OREF	Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation
CCEE	Conseil de la Culture, de l'Education et de l'Environnement
CCF	Centre Consulaire de Formation
CCIR	Chambre de Commerce et de l'Industrie Réunion

CCREFP	Comité de Coordination Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CEC	Contrat Emploi Consolidé
CEE	Communauté Economique Européenne
CEMEA	Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active
CEP	Contrat d'Etudes Prospectives
CERBTP	Cellule Economique Régionale du BTP
CERESUR	Centre d'Etudes et de Recherches Economiques et Sociales de l'Université de La Réunion
CES	Contrat Emploi Solidarité
CESR	Conseil Economique et Social de La Réunion
CFA	Centre de Formation des Apprentis
CFAA	Centre de Formation des Apprentis Agricoles
CFG	Certificat de Formation Générale
CFPPA	Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGPER	Confédération Générale des Planterus et Eleveurs de La Réunion
CHD	Centre Hospitalier Départemental
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CIA	Contrat d'Insertion par l'Activité
CIF	Congé Individuel Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIRAD	Centre de Coopération Internationale en Recherche Agronomique pour le Développement
CIRFIM	Centre Interconsulaire Régional de Formation à l'Industrie et aux Métiers
CIRILLE	Centre Interinstitutionnel de Ressources sur l'ILLEttrisme
CMA	Chambre de Métiers et de l'Artisanat
CNAM	Conservatoire National des Arts et Métiers
CNARM	Comité National d'Accueil et d'actions pour les Réunionnais en Mobilité
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale

CNPA	Conseil National des Professions de l'Automobile
CNR	Conservatoire National de Région
COM	Contrat d'Objectifs et de Moyens
CPI	Comité de Pilotage de l'Industrie
CPREF	Commission Paritaire Régionale pour l'Emploi et la Formation
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CREPS	Centre Régional d'Education Populaire et du Sport
CRIJ	Centre Régional d'Information Jeunesse
CRIS	Cellule Régional Inter Services
CRITT	Centre Régional pour l'Intervention et le Transfert de Technologie
CROEC	Conseil Régional de l'Ordre des Experts Comptables
CROS	Centre Régional Olympique et Sportif
CRPM	Comité Régional des Pêches Maritimes de La Réunion
CTR	Comité du Tourisme de La Réunion
DAAC	Délégation académique à l'éducation Artistique et à l'Action Culturelle
DACS	Direction des Affaires Culturelles et Sportives
DAET	Délégation Académique aux Enseignements Techniques
DAF	Direction de l'Agriculture et de la Forêt
DAFCO	Délégation Académique à la Formation Continue
DD ANPE	Direction Départementale de l'Agence Nationale Pour l'Emploi
DDE	Direction Départementale de l'Equipement
DDTEFP	Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DEAT	Direction de l'Environnement et de l'Aménagement du Territoire
DEDPAD	Diplôme d'Etat de Directeur de Projet d'Animation et de Développement
DEFA	Diplôme d'Etat relatif aux Fonctions d'Animation
DFP	Direction de la Formation Professionnelle
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIRED	Direction de l'Education
DIREN	Direction Régionale de l'ENvironnement

DOM	Département d'Outre Mer
DPJJ	Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse
DPM	Division des Projets et Moyens
DRAC	Direction Régionale des Affaires Culturelles
DRAM	Direction Régionale des Affaires Maritimes
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRDFE	Délégation Régionale des Droits de la Femme et à l'Egalité
DRJS	Direction Régionale de la Jeunesse et des Sports
DSTS	Diplôme Supérieur du Travail Social
DTEFP	Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
DTIC	Direction des Technologies de l'Information et des Communications
DVE	Division de la Vie Educative
EAM	Ecole d'Apprentissage Maritime
EDF	Electricité De France
EN	Education Nationale
EPLE	Etablissement Public Local d'Enseignement
EPLEA	Etablissement Public Local d'Enseignement Agricole
EPLEFPA	Etablissement Public Local d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole
EREA	Etablissement Régional d'Enseignement Adapté
ESF	Economie Sociale et Familiale
ESS	Economie Sociale et Solidaire
ETP	Equivalent Temps Plein
FAF	Fonds d'Assurance Formation
FAFSEA	Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations Agricoles
FCIL	Formation Complémentaire d'Initiative Locale
FDSEA	Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FEDAR	Fédération des Associations Rurales
FEHAP	Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Assistance Privée
FI	Formation Initiale

FINESS	Fichier National des Etablissements Sanitaires et Sociaux
FMFR	Fédération des Maisons Familiales et Rurales
FNDVA	Fonds National pour le Développement de la Vie Associative
FNE	Fonds National pour l'Emploi
FNGAEC	Fédération Nationale des Groupements Artisanaux de l'Esthétique et de la Coiffure
FONGECIF	Fonds pour la GEstion du Congé Individuel de Formation
FPA	Formation Professionnelle des Adultes
FPC	Formation Professionnelle Continue
FRBTP	Fédération Régionale des Bâtiments et Travaux Publics
GHSR	Groupe Hospitalier Sud Réunion
GIBTP	Groupement Industrie BTP
GNFA	Groupement National de la Formation de la Formation Automobile
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines
IAE	Institut d'Administration des Entreprises
ICG	Institut Français de Gestion
IDEO	Insertion Développement Et Orientation
IEN	Inspection de l'Education Nationale
IFMD	Institut de Formation en Management de la Distribution
IFPS	Institut de Formation du Personnel de Santé
IFREMER	Institut Français de Recherche pour l'Exploitation de la MER
IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmiers
ILOI	Institut de L'image de l'Océan Indien
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques
IPFA	Institut Permanent de Formation Active
IRIADE	Institut Régional des Infirmiers Anésthésistes Diplômés d'Etat
IRTS	Institut Régional du Travail Social
IUFM	Institut Universitaire de Formation des Maîtres
IUP	Institut Universitaire Professionnalisé

IUT	Institut Universitaire de Technologie
JAPD	Journée d'Appel Pour la Défense
LGT	Lycée d'enseignement Général et Technologique
LMD	Licence Maîtrise Doctorat
LP	Lycée Professionnel
LPA	Lycée Professionnel Agricole
M I O	Mission Intercommunale de l'Ouest
MC	Mention Complémentaire
MEDEF	Mouvement Des Entreprises de France
MEFS	Maison de l'Entreprise et de la Formation Sud
MEN	Maison de l'Entreprise Nord
MES	Maison de l'Entreprise Sud
MFR	Maison Familiale et Rurale
MOREA	Module de Re-préparation de l'Examen par Alternance
MPA	Module Préparatoire à l'Apprentissage
NTIC	Nouvelles Technologies de l'Information et de Communication
OMS	Office Municipal des Sports
ONF	Office National des Forêts
ONISEP	Office National d'Information Sur les Enseignements et les Professions
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OPCA 2	Organisme Paritaire Collecteur Agréé intervenant auprès des Organismes Professionnels et des Coopératives Agricoles
OPCAREG	Organisme Paritaire Collecteur Agréé REGional
PAFI	Professionnalisation des Acteurs de la Formation et de l'Insertion
PARE	Plan d'Aide de Retour à l'Emploi
PEEP	Fédération des Parents d'Elèves de l'Enseignement Public
PIJ	Point Info Jeunesse
PLIE	Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi
PME	Petites et Moyennes Entreprises

PMI	Petites et Moyennes Industries
PMI	Protection Maternelle Infantile
PPI	Programme Pluriannuel d'Investissement
PRAI	Programme Régional d'Actions Innovatrices
PRC	Point Relais Conseil
PRDF	Plan Régional de Développement des Formations
PREA	Projet Régional pour l'Enseignement Agricole
PRFP	Programme Régional de la Formation Professionnelle
PRITH	Programme Régional pour l'Insertion des Travailleurs Handicapés
RAN	Remise A Niveau
RMA	Revenu Minimum d'Activité
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
RSMA	Régiment du Service Militaire Adapté
SADTR	Schéma d'Aménagement et de Développement Touristique de La Réunion
SAE	Stage d'Accès à l'Emploi
SAFER	Société d'Aménagement Foncier et d'Etablissement Rural
SAIA	Service Académique d'Inspection de l'Apprentissage
SAIO	Service Académique d'Information et d'Orientation
SAO	Structures d'Accueil et d'Orientation
SAR3P	Syndicat des Armateurs de Pêche Palangrière Pélagique
SARL	Société A Responsabilité Limitée
SARPC	Syndicat des Armateurs Réunionnais de Palangriers Congélateurs
SCAOIP	Service Commun d'Accueil, d'Orientation et d'Insertion Professionnelle
SDAG	Schéma Directeur pour l'Aménagement et la Gestion de l'eau
SDCR	Syndicat Départemental de la Coiffure Réunion
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté
SEM	Société d'Economie Mixte
SEMRRE	SEM Réunion Recyclage Environnement

SER	Syndicat des Energies Renouvelables
SFD	Service Formation - Développement
SICR	Syndicat de l'Importation et du Commerce de La Réunion
SIFE	Stage d'Insertion et de Formation à l'Emploi
SNETAP	Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public
SPF	Schéma Prévisionnelle de la Formation
SREPEN	Société Réunionnaise pour l'Etude et la Protection de l'Environnement
SSA	Service de Statistiques Académiques
SUPINFO	Ecole Supérieure d'Informatique
TCO	Territoire des Communes de l'Ouest
TCSP	Transport en Commun en Site Propre
TER	Tableau Economique Régional
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TP	Travaux Publics
TPE	Très Petite Entreprise
TRACE	TRajet d'ACcès à l'Emploi
UNA	Union Nationale Artisanale
UNEP	Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage
UNIFAF	Fonds d'Assurance Formation de la Branche SSMS
UR	Université de La Réunion
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

ANNEXE 6 : LISTE DES PARTICIPANTS AUX GROUPES DE TRAVAIL

Organisme	**Nom**	**Prénom**
	PAILLASSARD	Frédéric
ACFORM OI (organisme de formation)	ANDRIEU	Gérard
ACOPROPHAR	COOLEN	
AFC OI (organisme de formation)	SABBAN	Bernard

Organisme	Nom	Prénom
AFDAS - ADCAM	TRECOLLE	Olivier
AFPAR	CRESCENCE	Bernard
AFPAR	LEPRUN	Brigitte
AFPAR	MAUCOMBLE	Juliana
AFPAR	MEURGUES	Serge
AFPAR	MONDON	Jean-Pierre
AFPAR	PAYET	Danièle
AFPAR	RIVIERE	Dyno
AFPAR	RIVIERE	Stéphane
AFPAR	SAM-LOO	Alexis
AGEFOS PME	FRAPPIN	Patrice
AGEPAC Formation (organisme de formation)	LEBIHAN-MOUTALE	Sabrina
Agriculteur - CGPER	BOLON	Marcel
Agriculteur - CGPER	LAMOLY	Sylvestre
Agriculteur - CGPER	SOUDRON	Eric
Agriculteur - Eleveur	BARET	Jean-Flore
Agriculteur - SAFER	AVRIL	Jean-Pierre
AMF (organisme de formation)	HAQUIN	François
ANFH	ROLLIN	Jean-Albert
ANPE	BILLAUD	Didier
ANPE	FAIVRE	Laurent
ANPE	MOUSSA	Hassam
ANPE HRT	LO-KING-FUNG	Marie-Françoise
ANPE Moufia	BEGUE	Bruno
ANT	IMHOFF	Alexandre
ARDA	BOSC	Pierre
AREP (organisme de formation)	ZOOGONES	Yves
ARER	ARABOUX	Willy

Organisme	Nom	Prénom
ARER	M'SAÏDIE	Fabienne
ARFOBAT	BOISEDU	Adrien
ARFOBAT	GERARD	Charles-Henri
ARGFP	LECHARNY	Sophie
ARGFP	PAYET	Harry
ARGFP	PAYET	Serge
ARGFP - ANFA	VAUTHIER	Anne
ARGFP - OPCAREG	GAUTRON	Laurent
ARTIC	TORFS	Pascale
ARTIC	TROMEUR	Eric
ARTIC - IBF	FERRAL	Hélène
ARVISE	BEDIER	Frédérique
ARVISE	FONTAINE	Françoise
ARVISE	ISART	Fabrice
ARVISE	LA PORTE	Gilbert
ARVISE	LAUNAY	Vincent
ARVISE	TEILLAC	Yves
ASSEDIC	BOYER	Charles Armand
ASSEDIC	MAILLOT	Véronique
Association Art Sud	REIHLAC	Josie
Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH)	PAYET	Gérard
Association pour la Promotion en milieu Rural (APR) (organisme de formation)	GROSSET	Isabelle
Association pour la Promotion en milieu Rural (APR) (organisme de formation)	TATARD	Jean-Claude
Association pour le Développement Industriel de La Réunion (ADIR)	GRIS	Catherine
Association Réunionnaise des professionnels des TIC (ARTIC)	FROGER	Isabelle

Organisme	Nom	Prénom
AURAR - FEHAP	GRAS	Marie-Rose
AUTO ECOLE DIJOUX (organisme de formation)	DIJOUX	Jacques
CAPEB	VAÏTILINGUM	Raymond
CARIF-OREF	BERFROI	Willy
CARIF-OREF	BONMALAIS	Dominique
CARIF-OREF	BUZENOT	Marie-Françoise
CARIF-OREF	ELISABETH	Séverine
CARIF-OREF	ELLIAUTOU	Jean-Marie
CARIF-OREF	HOAREAU	Jean-René
CARIF-OREF	LEVEAUX	Patricia
CARIF-OREF	PAYET	Béatrice
CARIF-OREF	PAYET	Marie
CARIF-OREF	RIVIERE	David
CARIF-OREF - ANLCI	SOUPE	Paul
CARIF-OREF - CIRILLE	DIJOUX	Johny
CASABOIS Menuiserie	PETIT DE LA RHODIERE	Erick
CCEE	BERTIL	Bernadette
CCEE	FONTAINE	Guy
CCEE	HOAREAU	Armand
CCEE	MAILLOT	Mickaël
CCEE	RAMCHETTY	Roger
CCEE	RAMSAMY	Alain
CCEE	SERAPHINE	Jean-Charles
CCIR	GUENEAU	Dominique
CCIR	LINTANT	Nadira
CCIR	PALAMA-VIRASSAMY	Géraldine
CCIR	RIVIERE	Jean-René

Organisme	Nom	Prénom
CCIR - CCF Est	GAYOUT	Fabien
CCIR - CCF Nord	AKOONE LOCATE	Raziah
CCIR - CCF Nord	DE MUNARI	Marie-Claude
CCIR - CCF Nord	LECUCQ	Arnaud
CCIR - CCF Sud	PAYET	Yannick
CCIR - CENTHOR	GUERIN	Nicolas
CCIR - CENTHOR	SERVEAUX	Patrick
CCIR - CIRFIM	BERTRAND	Marc
CCIR - CIRFIM	COLLARD	Charles-André
CCIR - CIRFIM	MOREL	Franck
CCIR - CIRFIM	PAYET	Delphine
CCIR - CIRFIM	SAUGER	Yves
CCIR - CRITT	DEBENAY	Violette
CCIR - CRITT	GALIANA	Nancy
CCIR - Elu	AMOUNY	Eric
CCIR - Elu	CARO	Ary Claude
CCIR - Elu	LEBON	Gérard
CCIR - Maison Entreprise Nord	JEANNETTE	Sophie
CCIR - Maison Entreprise Sud	AH LEUNG	Françoise
CCIR - Maison Entreprise Sud	CHARPENTIER	Jean-Pierre
CCIR - Maison Entreprise Sud	DIJOUX	Rose-May
CCIR - Maison Entreprise Sud	GARILLI	Marie-Anick
Organisme	Nom	Prénom
CCIR - Service d'appui aux entreprises	JAVEGNY	David
CCIR - SUPINFO	MANICOM	Auguste
CCIR Nord - Direction de la formation	DUBRULLE	Françoise
CEMEA (organisme de formation)	DAREL-SORG	Marie-Françoise
Centre régional associé CEREQ	BRIONNE	Guillaume

Organisme	Nom	Prénom
Centre Dramatique de l'Océan Indien	BASTIDE	Gwenola
Centre Régional Olympique et Sportif (CROS)	GUINDO	Manuella
Centre Régional Olympique et Sportif (CROS)	NANGUET	Jean-Paul
Centre Régional Olympique et Sportif (CROS)	VERNATON	Olivier
CERBTP	LORION	Frédéric
CFA Agricole Est	TIONOHOUE	Daniel
CFA Agricole Ouest	CUVELIER	Jean-François
CFE – CGC	CANABADY MOUTIEN	Daniel
CFPPA de Piton Saint-Leu	LOPIN	Edward
CFPPA de Saint-Benoît - EPLEFPA de Saint-Benoît	BIZE	Jean
CFPPA de Saint-Joseph	PITA	Nourredine
CFDT	TRIMECHE	Chaouki
CFTC	LACASSIN	Dominique
CFTC (Clinique de Saint-Benoît)	DALLEAU	Alain
CFTC	JUNOT	Paul
CGPME	DIJOUX	Jacques
CGTR	RAMOUNE	Corinne
Chambre d'Agriculture	APAYA	Johny
Chambre d'Agriculture	BRANLAT	Charles
Chambre d'Agriculture	CARUEL	Bertrand
Chambre de Métiers et de l'Artisanat	CAUCHARD	Benoit
Chambre de Métiers et de l'Artisanat	HOARAU	Isabelle
Chambre de Métiers et de l'Artisanat	LEBON	Max
Chambre de Métiers et de l'Artisanat	LEOCADIE	André
Chambre de Métiers et de l'Artisanat	PATEL	Anwar
Chambre de Métiers et de l'Artisanat	RAMIN	Philippe
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Est	ABDALLAH	Clément

Organisme	Nom	Prénom
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Est	AUDIT	Céliane
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Nord	CLAIN	Sandra
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Nord	CLAUDEL	Gérard
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Nord	HOARAU	Philippe
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Nord	SADOUSTY	Eddy
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Ouest	ALLAMELE	William
Chambre de Métiers et de l'Artisanat - CFA Ouest	MELCHIOR	Richeville
CIO Saint-Benoît	BALARD	Alain
CMK RUN - Syndicat des kinésithérapeutes de La Réunion	VIGNAUD	Philippe
CMK RUN - Syndicat des kinésithérapeutes de La Réunion	WAGNER	Eric
CNARM	PAYET	Fabrice
CNFPT	ASSOUNE	Patricia
CNFPT	CANCRE	Bertrand
CNFPT	DUFAU SANSOT	Catherine
CNFPT	POMEZ	Christophe
Collège Coopératif	LOWINSKY	Jacques
Comité de Pilotage de l'Industrie	HIBON	Paul
Commissariat à l'Aménagement des Hauts	RICQUEBOURG	Dominique
Conseil Economique et Social de La Réunion (CESR)	D'UNIENVILLE	Marie-Paule
Conseil Economique et Social de La Réunion (CESR)	HOAREAU	Marie-Claire
Conseil Economique et Social de La Réunion (CESR)	LEPINAY	Georges-Marie
Conseil Economique et Social de La Réunion (CESR)	SOUBAYA	Isabelle
Conseiller Général	MAMINDY PAJANY	Bruno
Conseil Général	BEGUE	Vincent
Conseil Général	NIRLO	Séverine
Conseil Général	PAYET	Serge
Conseil Général - Arrondissement Nord	TRENTIN	Lydia

Organisme	Nom	Prénom
Conseil Général - Chargée de formation DRH	RICHER	Audrey
Conseil Général - Coordinateur Service transport	PAPIN	Thierry
Conseil Général - Direction de la Vie Educative	CHEVALIER	Mylène
Conseil Général - Médecin Santé Publique	ALCARAZ	Claude
Conseil Général - PMI Centrale	ROUZAUD	Lisette
Conseil Général - Responsable de service	GENCE	Max
Conseil Général - Service Mobilité	LEBEAU	Jean-François
Conseil Général - Suivi des organismes de développement	OMARJEE	Youssouf
Conseil Régional - Cabinet	LORION	Bruno
Conseil Régional - DFP	LUCAS	Henri
Conseil Régional - DACS	BERTIL	Patrice
Conseil Régional - DACS	JASMIN	Sophie
Conseil Régional - DACS	PAYET	Bernard
Conseil Régional - DACS	PERIA-SIMBIN	Sandrine
Conseil Régional - DAE	KEE-SOON	Corrine
Conseil Régional - DAE	MATILLON	Antoine
Conseil Régional - DAE	TEYSSEDRE	Pascal
Conseil Régional - DAE	SERAPHIN	Emmanuel
Conseil Régional - DEAT	DURAND	Rémy
Conseil Régional - DEAT	KICHENIN	Monique
Conseil Régional - DFP	APAYA	Jean-François
Conseil Régional - DFP	BELIZAIRE	Dominique
Conseil Régional - DFP	DAMOUR	Lora
Conseil Régional - DFP	MARIANNE	Eric
Conseil Régional - DFP	RACZINSKI	Tamara
Conseil Régional - DFP	RAMIN	Florise
Conseil Régional - DIRED	SALAÏ	Line-Rose

Organisme	Nom	Prénom
Conseil Régional - DIRED	SANDOOYEA	Aftab
Conseil Régional - DIRED	LECONSTANT	Véronique
Conseil Régional - DTIC	LEMAIRE	Sylvie
Conseil Régional - DTIC	NONET	Joëlle
Conseil Régional - Pôle Santé	MERIAU	Christian
Conseil Régional - Schéma touristique	FRUTEAU	Colette
Conseiller Régional	ARMAND	Alain
Conseiller Régional	BERTILE	Wilfrid
Conseiller Régional	FOTSE NJOMGANG	Paul
Conseiller Régional	LEMAGNEN	Emmanuel
Conseiller Régional	MOLLARD	Raymond
Conseiller Régional	VELOUPOULE	Radjah
Conseiller Régional	VERGES	Pierre
Conseillère Régionale	CESARI	Maya
Conseillère Régionale	DELORME	Denise
Conseillère Régionale	DHAUSSY	Joachine
Conseillère Régionale	GAUD	Catherine
Conseillère Régionale	LE TOULLEC	Anick
Conseillère Régionale	N'GUYEN	Minh
Conseillère Régionale	SOUPRAMANIEN	Christine
Conseillère Régionale	VIDOT	Huguette
Conseil Régional de l'Ordre des Experts Comptables	LALA	Abdoullah
Conservatoire National de Région	d'ABBADIE	Marie-Christine
Conservatoire National de Région	RABANEDA	Marie-Angèle
CREE (organisme de formation)	LHUISSIER	Philippe
CREPS	CHENUET-BARROIS	Anne
CRIJ Réunion	BRESCH	Olivier
CRPMEM	HOHMANN	Sandra

Organisme	Nom	Prénom
CRPMEM	JULIE	Luçay
CRPMEM	MERALLI-BALLOU	Pulchérie
D6, Centre d'intelligence économique	PAYET	Jean-Philippe
DAF - Service Formation Développement	DURAND-GASSELIN	Christiane
DAF - Service Formation Développement	BARTHELON	René
DDE	GOUDEAU	Stéphane
Délégation Régionale aux Droits de la Femme et à l'Egalité (DRDFE)	LEBON	Frédérique
Département	PAYET	Serge
Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse	CORRE	Philippe
Direction de la Protection Judiciaire de la Jeunesse	SERENNE	Eric
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	HOURCADE	Véronique
Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports	MOREL	Jean-Yves
Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	AUCEL	Dominique
Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	FAURE	Eric
Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	HONG-HOC-CHEONG	Denise
Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	LAVALETTE	Bernadette
Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	LEMAIRE	Martine
Direction du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	SARMASSON	Marlène
Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC)	TACOUN	Guilène
Direction Régionale des Affaires Maritimes (DRAM)	RICHARD	Raymond
Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales	ACHMINOV	Catherine
Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales	KOEHLER	Charles
Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales	NIFAUT	Andrée

Organisme	Nom	Prénom
Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales	RABILLOUD	Michèle
DSOI Formation Conseil	GACHET	Colette
DSOI Formation Conseil (organisme de formation)	MANGLOU	Katia
DTEFP	AYGALENT	Jean-Paul
Ecole d'Apprentissage Maritime (EAM)	DAUJAT	Alix
Ecole de Musique de Saint-André	POUEY	Bruno
Ecole de Musique de Saint-André	VARO	Pierre
Ecole de préparateurs en pharmacie et IFPS	MARODON	Claude
Ecole des Beaux Arts	NEYHOUSSER	Thomas
Electricité De France (EDF)	GILBERT	Christian
EPLEFPA de Saint-Joseph	ISEBE	Bernard
FAFSEA	CAREL	Jean-Louis
FDSEA – SNETAP	BARAU	Jean-Marie
FEDAR	RANGARADJOU	Saravanan
FEDAR (organisme de formation)	SIMON	Thierry
Fédération Régionale du BTP (FRBTP)	MALLET	Véronique
Fédération Régionale du BTP (FRBTP)	TILLON	Bernard
FMFR - Fédération des Maisons Familiales et Rurales	CLAIN	Jean-François
FMFR - Maison Familiale de l'Ouest	CARTAYE	Rajen
FMFR - MFR Est	TURPIN	Jean-Paul
FMI RESSOURCES	RATAUD	Florence
FNGAEC (Syndicat professionnel de l'Esthétique)	CADET	Brigitte
FO	SORNOM	Jean-Claude
Fondation Père Favron	BONNEAU	Christian
FORMATEURS DE BOURBON (organisme de formation)	NANDJI	Névine
Formations Sans Frontières (organisme de formation)	FELICITE	Nadia
FSU	BOURSE	Didier

Organisme	Nom	Prénom
FSU	HERRBACH	Dominique
FSU - SNESUP	LEDUC	Lionel
FSU - SUEP	PEIGNON	Cendrine
FSU - SNETAP - LPA de Saint-Joseph	SAUGUES	Daniel
FSU - SNES	ZERWETZ	Michel
Grand Angle Environnement	CHALLE	Valeccia
Grand Angle Environnement	PINEAULT	Mathieu
GRETA - GIBTP	BOYER	Georges
GRETA - GIBTP	CADET	Christian
GRETA - GIBTP	COLARD-CLAUDAME	Claude
GRETA NEOTECH III	RICHER	Michel
IAE - Université de La Réunion	BOYER	Michel
IDEO (organisme de formation)	LEBON	Karine
IFMD Groupe LEADER PRICE	FUCHS	Christian
IFREMER Réunion	GRIZEL	Henri
IFSI CHD Félix Guyon	BERGER	Jean-Pierre
IFSI GHSR Saint-Pierre	PERROT	Véronique
Institut de L'image de l'Océan Indiens (ILOI) (organisme de formation)	MACARTY	José
Institut de L'image de l'Océan Indiens (ILOI) (organisme de formation)	SERAPHINE	Alain
IPFA (organisme de formation)	BUAT-MENARD	Corentin
IPFA (organisme de formation)	CAILLE	Sophie
IRIADE GHSR	PELLETIER	Gérard
IRTS	CHOPINET	Charlotte
ISABELLE COIFFURE	LAKIA-SOUCALIE	Isabelle
Jules Caillé Auto	CRESCENCE	Brigitte
LE MARTIN PECHEUR	BERQUER	Jean-Marc
LE RESO	IMIZA	Nicole

Organisme	Nom	Prénom
LEADER PRICE - DISTRIDOM	CHAMBELLAND	F.
LEADER PRICE - DISTRIDOM	THIAW-KINE	Laurent
Ligue Réunionnaise de Tennis	COIGNET HOARAU	Marie-Thérèse
LIVE FORMATION – GROOVE (organisme de formation)	MARBOUTIN	Patrick
LORY Coiffure	HOAREAU	Sylvie
MEDEF	DHANENS	Catherine
MIRE	BOYER	Jean-Pierre
Mission de création du parc national des hauts de La Réunion	DAMBREVILLE	Virginie
Mission Intercommunale de l'Ouest (M I O)	DEJEAN	Fred
Mission Intercommunale de l'Ouest (M I O)	HOAREAU	Nathalie
Mission Locale Est	CARPAYE-TAÏLAMEE	Jeanine
Mission Locale Est	MOURGAMA	Serge
Mission Locale Est	PAYET	Eddy
Mission Locale Nord	LAGRANGE BACARY	Johnny
Mission Locale Nord	RIVIERE	Frédéric
Mission Locale Nord	SERY	Dominique
Mission Locale Sud	BARBEYROL	Pierre
Mission Locale Sud	CADET	Sonia
Mission Locale Sud	CEBELIEU	Pierre
Mission parc marin	LUCAS	Catherine
MOBIUS TECHNOLOGY	CLAUSSE	Boris
MOBIUS TECHNOLOGY	DE PRINCE	Yann
Objectif Paysage	de VANDIERE	Alban
Office de l'eau de La Réunion	VON PINE	Virginie
Office National des Forêts (ONF)	CERNEAZ	Alain
Office National des Forêts (ONF)	CHIBERT	Jean-Paul
Office National des Forêts (ONF)	FONTANEL	Jean-Luc

Organisme	Nom	Prénom
Office National des Forêts (ONF)	NAVEZ	Bruno
OMS du Port	LAFOSSE	Patrick
OMS du Port	VAUDIN	Michel
ONISEP	BONHOMME	André
ORANGE REUNION	BADTS	Joanne
ORANGE REUNION	GRAND	Xavier
OZ'IRIS COIFFURE	BOUCAULD	Pascal
PEEP UL St-Denis	PORET	Patrick
Plateforme de professionnalisation des emplois jeunes	CHANE-TUNE	Paul
Pôle Régional des Musiques Actuelles	COURBIS	Alain
PREFECTURE	DARNAUD	Serge
Préfecture	CERINO	Claude
PROXIMA	CATHERINE	Jean-Marie
RECTORAT – DAAC	HOARAU	Gilbert
RECTORAT – DAAC	SEKKAKI	Ali
RECTORAT – DAAC	TARDIF	Rebecca
RECTORAT – DAET	LANAVE	Jocelyne
RECTORAT – DAET	MONGELLI	Lucien
RECTORAT – DAET	MATT	Francis
RECTORAT – DAFCO/NEOTECH	CARTRON	Bernard
RECTORAT – DPM	POLARD	Erwan
RECTORAT – IEN	BOISSIER	Yves
RECTORAT – IEN	INTARTAGLIA	Robert
RECTORAT – IEN	NERRANT	Annie
RECTORAT – IEN	PONCHARD	Michel
RECTORAT – IEN	PORTIER	Yves
RECTORAT – INSPECTION ACADEMIQUE	GILLY	Daniel

Organisme	Nom	Prénom
RECTORAT – INSPECTION PEDAGOGIQUE REGIONALE	HOARAU	Norbert
RECTORAT – POLE PEDAGOGIQUE ACADEMIQUE	NIZARD	Alain
RECTORAT – SAIA	LACAILLE	Jeannine
RECTORAT – SAIO	GEORGES-SKELLY	Michel
RECTORAT – SAIO	MEUNIER	René
RECTORAT – Collège de Montgaillard	MEUNIER	Thérèse
RECTORAT – Lycée Hôtellier de La Renaissance	CAMILLI	Cyrille
RECTORAT – Lycée Jean Hinglo	LAURIOL	Patrice
RECTORAT – Lycée Jean Hinglo	LESCARRET	Lionel
RECTORAT - Lycée Lislet Geoffroy	FREMENTEAU	Gilles
RECTORAT - Lycée Trois Bassins	DELAHAYE	Thierry
RECTORAT - Lycée Trois Bassins	PAYET	Maximin
Relais développement des Gîtes de France	VION	Marie-Claire
Réunion Irrigation - UNEP	TERRAL	Pascal
SAR3P	LANNUZEL	Rémy
SARL APOI	MELCHIOR	Joël
SARL Elag a li - UNEP	BEDIER	Jean-Louis
SARPC	FLAMENT	Hervé
SAS La Mare Espaces Verts - UNEP	SCHUPP	Florence
SBIM	RENAUDIERE DE VAUX	Patrick
SBTPC	BRIGES	Christophe
Science Sainte-Rose	PIGNOLET	Guy
SHAM'S THEATRE	BEGUE	Patrick
SHAM'S THEATRE	SHAM'S	
Sica Habitat Réunion	SOUPRAYENMESTRY	Jismy
SICR - CNPA	ALBERT	Christiane
SOPESUD - SAR3P	ALBIN	Gilles

Organisme	Nom	Prénom
SREPEN	TARNUS	Gisèle
SUFP – Université de La Réunion	JEAN-PIERRE	Philippe
Syndicat Départemental de la Coiffure Réunion (SDCR)	ALIDOR	Joseph
Syndicat Départemental de la Coiffure Réunion (SDCR)	QUINTARD	Christian
Syndicat Mixte de Pierrefonds	VALY	Amine
TETRANERGY (organisme de formation)	NOVA	Michel
UNA Métalliers - CAPEB	LEGROS	Franck
UNIFAF	ABDALLAH	Edward
UNIFORMATION	BOYER	Patrice
UNIFORMATION	GRENIER	Pierre
UNIVERSITE DE LA REUNION	ROCHDI	Mohamed
UNIVERSITE DE LA REUNION	SQUARZONI	René
UNIVERSITE DE LA REUNION	VERNET	Julien
UNIVERSITE DE LA REUNION - ECOLE INTERNET	CONRUYT	Noël
UNIVERSITE DE LA REUNION - ECOLE INTERNET	SEBASTIEN	Olivier
UNIVERSITE DE LA REUNION - SCAOIP - CIO Saint-Denis	HOUEL	Béatrice
UPA	PAYET	Giraud
VILLAGE TITAN	M'COUEZOU	Nicol
VINDEMIA	GABILLAUD	
VINDEMIA	POTA	Marie-Andrée
VINDEMIA - SAPRIM	AKHMIM	Mohamed

RÉSOLUTION DU CONSEIL RÉGIONAL DE LA RÉUNION SUR L'ILLETTRISME

Le Conseil Régional,

a) vu l'article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme

b) vu la loi Ferry de 1881 rendant l'instruction primaire obligatoire

c) vu la loi du 19 mars 1946 transformant le territoire de la Réunion en Département Français

d) vu la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998

e) vu la résolution du Parlement Européen du 7 février 2002 relative à l'illettrisme et à l'exclusion sociale

f) vu la loi de cohésion sociale du 20 décembre 2004

A. Considérant que savoir lire et écrire est un droit fondamental

B. Estimant qu'à l'ère de la communication, de l'audiovisuel et de l'Internet, l'importance de l'écrit et de la lecture s'est accrue

C. Estimant qu'il est important de différencier analphabétisme et illettrisme

D. Considérant que les savoirs de base que sont le lire et l'écrire constitue un socle indispensable à tout individu pour la poursuite de ses études, de son projet professionnel et de vie et pour l'exercice de la citoyenneté

E. Considérant que l'illettrisme limite les possibilités d'emplois et rend plus difficile d'une part l'accès à l'emploi et d'autre part la capacité de requalification ou de reconversion dans une société et une économie en mouvement

F. Considérant que l'illettrisme et la faible maîtrise des compétences de bases de nombreux travailleurs ont pour incidence d'accroître les risques d'accidents du travail

G. Considérant que la maîtrise des fondamentaux par les citoyens contribue au dynamisme et au développement d'un pays

H. Considérant les défis à relever pour la Réunion tant en terme démographique qu'économique, sociaux et culturels

I. Considérant que la lutte contre l'illettrisme est indispensable parce qu'elle renforce la dignité humaine et la liberté de l'individu

J. Considérant que la lutte contre l'illettrisme, incombe aux enseignants, aux pédagogues, à toutes les administrations publiques mais que la société dans son ensemble doit aussi s'engager dans cette lutte

K. Considérant qu'en 1996, environ 23 % de la population des plus de 15 ans ne disposaient pas des bases nécessaires à l'expression orale et écrite, soit 120 000 personnes, et que chaque année près de 20% des jeunes de 16 ans sont repérés en situation d'illettrisme

L. Sachant que chaque année 15 % des jeunes à la Réunion sortent sans qualification et que parmi ceux qui disposent d'un niveau 6 ou 5, l'illettrisme est fortement présent

M. Estimant que le rôle « d'ascenseur social » que l'école a joué à la Réunion, doitpouvoir se poursuivre

N. Rappelant que la dernière estimation de la population concernée par l'illettrisme date d'une enquête de l'Insee de 1996

O. Conscient que le monde de l'entreprise est également touché par l'illettrisme

P. Considérant la diversité des formes d'illettrisme et la multiplicité des facteurs qui l'engendrent

1. souhaite renforcer la ligne d'action intitulée : « Prévention et lutte contre l'illettrisme » dans les prochains documents programmatiques que sont le DOCUP et le Contrat de Plan.

2. estime important qu'une personne référente « illettrisme » soit identifiée dans chaque administration et chaque collectivité

3. propose la programmation d'un séminaire de sensibilisation et d'information à destination des élus et de l'opinion

4. propose la création d'un groupe de travail pluridisciplinaire qui sera chargé d'élaborer des propositions ; et appelle de tous ses voeux la participation de tous ceux qui sont et doivent être des acteurs de cette lutte (services de l'état, collectivités, chambres consulaires, conseils consultatifs, syndicats, associations, personnes illettrées)

5. souligne l'urgente nécessité qu'une nouvelle enquête soit lancée afin :
   a) de réévaluer la proportion de la population concernée par l'illettrisme
   b) d'apporter des éléments d'analyse pertinents (tranches d'âge, activité, milieusocio- culturels...)
   c) de proposer des actions de soutien dans divers secteurs (notamment éducatif, et entreprenarial)

Conseil Régional de La Réunion
Hôtel de Région Pierre LAGOURGUE
Avenue René Cassin
Moufia - B.P 7190
97719 SAINT DENIS MESSAG CEDEX 9
Tél.: 02 62 48 70 00
Fax : 02 62 48 70 71
Mail : region.reunion@cr-reunion.fr
www.regionreunion.com

Crédits photo : Arvise, Carif-Oref, Conseil Régional.
21°SUD