



Conseil National de la
Formation Professionnelle
Tout au Long de la Vie

La fonction d'observation emploi – formation en région :

Les OREF en 2008

Mars 2009

Composition du groupe de travail p 4

Introduction p 5 à 6

**Première Partie : Les OREF en 2008 :
au-delà des diversités, le constat de convergences p 7 à 15**

1- Organisation, statuts et financement des OREF en 2008 p 8 à 11

1.1 Une organisation différente selon les OREF

1.2 GIP ou association loi 1901 ?

1.3 Quel (s) financement (s) pour les OREF ?

2- Le fonctionnement des OREF p 11 à 13

2.1 Une croissance progressive du nombre de salariés depuis 1988

2.2 Les instances de pilotage et les comités scientifiques

3- Les missions des OREF dans les contrats de projets 2007-2013 p 13 à 15

**Deuxième Partie : Une fonction d'observation
qui s'est construite au fil des évolutions des politiques publiques p 16 à 25**

*1- Les OREF se sont créés à la fin des années 80
pour accompagner les processus de décentralisation
et déconcentration de l'Etat p17 à 21*

1.1 Le Plan Régional de Développement des Formations

des Jeunes : première grande mission d'observation des OREF

1.2 Les travaux des OREF sont infléchis par l'évolution

des pratiques d'accompagnement

1.3 Une prise en compte croissante des faits économiques

*2- La territorialisation des politiques publiques au début
des années 90 infléchit les demandes adressées aux OREF p 21 à 25*

2.1 L'invention du territoire comme espace de gestion
de la crise de l'emploi

2.2 Une approche segmentée de la formation

2.3 Les évolutions récentes des OREF confirment

les prévisions faites dans le rapport du CCPRA de 1995

**Troisième Partie : L'activité des OREF en 2008 :
entre continuité et mutation p 26 à 30**

*1- D'un rôle traditionnel d'analyse statistique et d'étude
sur la relation emploi – formation... p 27*

2- ... A un rôle d'appui et d'accompagnement des partenariats. p 28 à 30

Quatrième Partie : Une place qui s'affirme dans le paysage régional p 31 à 48

- 1- *Positionnement des OREF dans l'espace régional* p 32 à 35
 - 1.1 Une position d'interface
 - 1.2 Une position singulière
 - 1.3 Une interface entre les acteurs
chargés de prendre des décisions concertés
 - 1.4 Une interface entre les services d'études
et services techniques : le travail en réseau avec les techniciens

- 2- *Les pratiques d'intervention au niveau régional* p 35 à 43
 - 2.1 Le Service Public de l'Emploi Régional
 - 2.2 Les Contrats d'Objectifs
 - 2.3 Le Plan Régional de Développement des Formations
 - 2.4 Les partenaires sociaux
 - 2.5 Le Conseil Economique et Social Régional
 - 2.6 Le Comité de Coordination Régional de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle
 - 2.7 Les pôles de compétitivité

- 3- *Développer les liens avec les Observatoires de branche,
les OPCA et les partenaires sociaux* p 44 à 45

- 4- *Prendre en compte l'échelon infra-régional* p 46 à 48

**Cinquième Partie : Quelles perspectives
pour une fonction d'observation en réseau ? p 49 à 56**

- 1- *Le retour de la prospective* p 50 à 51

- 2- *De nouvelles données, de nouvelles techniques d'analyse* p 51 à 52

- 3- *Les métiers de l'observation de l'emploi et de la formation évoluent* p 52 à 53
 - 3.1 Vers un développement de la fonction d'animation ?
 - 3.2 Une plus grande diversité des compétences et des partenariats

- 4- *La mutualisation et l'animation interrégionale et nationale* p 53 à 56
 - 4.1 Le réseau des CARIF-OREF
 - 4.2 Des partenaires nationaux de plus en plus proches

Annexes p 57 à 78

COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL OREF

Coordination	Françoise Amat – CNFPTLV	
Auteurs	Marc Billion – CEDRE Franche-Comté Luc Chevalier – CREFOR Haute-Normandie Catherine Filpa – OREFQ Lorraine Hervé Greugny – GREF Bretagne Olivier Liaroutzos – ORM PACA Marie-Béatrice Rochard – ALFA Centre Christophe Usselio La Verna - CNFPTLV	
Relecteurs	Jean-Paul Baritaut / Angélique Cayrac	Aquitaine
	Cécile Reynaud / Jacques Malgras	Auvergne
	Laurent Laouenan	Basse-Normandie
	Valérie Naigeon / Guy Sapin	Bourgogne
	Mouna Triki	Champagne-Ardenne
	Sylvie d’Ornano	Corse
	Olivier Pierrot	Guadeloupe
	Christine Bruniaux / Angélique Henaux	Ile de France
	Bruno Berenguel	Languedoc-Roussillon
	Maryse Dubois	Limousin
	Valérie Merlin-Retour	Martinique
	Christiane Lagriffoul	Midi-Pyrénées
	Claude Redmann	Nord Pas de Calais
	Hervé Blanchetière	Pays de la Loire
	Samuel Bellot	Picardie
	Christophe Girardeau	Poitou-Charentes
	Guillaume Brionne	Réunion
	Pierre Louis	Rhône-Alpes
	Laurent Balmer	DGEFP
	Marc-Antoine Estrade / Jean-Louis Dayan	CAS (PMQ)
	Olivier Mazel	DARES
	Bernard Hillau	CEREQ
	Maryline Gesbert / Nathalie Legoupil	Centre INFFO

- Introduction -

Le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) a souhaité, dès 2007, lancer une enquête sur les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation (OREF), pour actualiser le dernier état des lieux réalisé, en 1995, par le Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Professionnelle (CCPRA).

A cette époque, un groupe de travail avait été mis en place et s'était donné pour objectif de « dresser un bilan de la situation des OREF depuis leur création en 1988 et de réfléchir aux évolutions qui se dessinent pour eux »¹, au regard des Contrats de Plan Etat-Région, de la création d'instruments destinés à améliorer le pilotage régional de la formation professionnelle (Contrats d'objectifs, Plan de développement de la formation professionnelle des jeunes) et de la loi quinquennale de 1993.

Depuis, le contexte de la politique nationale et régionale en matière d'emploi et de formation n'a cessé d'évoluer (différentes étapes du transfert progressif des compétences de l'Etat aux Conseil régionaux ; 3 générations de Contrats de plan : 1989/1993, 1994/1999, 1999/2006 ; ANI 2003 et loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle des salariés, y compris sur le territoire ; Contrats de Projets pour la période 2007-2013).

Face à ces évolutions mettant l'échelon régional devant des responsabilités nouvelles, la capacité à disposer d'une expertise technique dans le champ de l'emploi et de la formation est devenue un enjeu primordial pour les acteurs publics soucieux d'apporter une réponse aux demandes des administrés sur leur territoire. Le besoin de disposer d'une information précise et objective, prenant en considération les différents paramètres impactant les politiques d'emploi-formation sur les territoires, telles que les variables économiques, sociales, démographiques et géographiques, se fait de plus en plus pressant.

Parce qu'inscrits comme étant des « outils d'aide à la décision », « devant articuler les analyses et les prévisions pour la formation initiale, la formation continue et la formation des entreprises »², les OREF, structures d'observation, d'étude, d'expertise, d'animation territoriale, sont depuis 1988, les filtres et les vecteurs de cette information nécessaire pour les acteurs des politiques d'emploi – formation sur les territoires.

Aujourd'hui, dans un contexte de réforme de la formation professionnelle, au moment où la volonté de promouvoir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences exige un développement des capacités d'analyse de la relation emploi – formation, d'anticipation et de prospective des métiers et des qualifications, le Conseil National

¹ « Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation, organisation, missions et perspectives », Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Professionnelle Continue, juin 1995

² Mandat du Premier Ministre pour la négociation des contrats de plan, février 1988

de la Formation Professionnelle dresse un panorama de la fonction d'observation et d'expertise de la relation emploi – formation au niveau régional telle qu'elle est assurée par les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation.

Le secrétariat du Conseil National a donc adressé un questionnaire à l'ensemble des structures CARIF-OREF et OREF pour recueillir les informations de premier niveau (organisation, rôle, missions, place dans le paysage régional,...), puis a constitué un groupe de travail associant, l'ensemble des CARIF-OREF et OREF, la DGEFP, la DARES, le CEREQ, le CAS (PMQ) et le Centre INFFO. Les objectifs étant de :

- Permettre une meilleure connaissance réciproque des activités, des attentes et des besoins des niveaux régionaux comme du niveau national,
- Faciliter la mutualisation des demandes d'informations et des travaux réalisés,
- Irriguer le niveau national par les expertises menées sur les territoires,
- Produire un état des lieux des OREF.

Le présent document est donc le fruit d'une démarche collective, enrichi par les débats au sein du groupe de travail durant l'année 2007-2008.

Au cours de sa séance Plénière du 18 février 2009, le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie a validé ce rapport.

Première Partie :

Les OREF en 2008 : au-delà des diversités, le constat de convergences

1. Organisation, statuts et financement des OREF en 2008

Les différents textes législatifs et réglementaires concernant les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation déterminent les missions et compétences de ces observatoires. Pour autant, aucun ne précise leur organisation et leurs statuts.

1.1 : Une organisation différente selon les OREF

L'enquête réalisée a permis de constater que l'organisation des observatoires diffère d'une région à l'autre. Trois situations existent aujourd'hui.

- ***L'OREF intégré au sein d'un lieu ressource CARIF-OREF.*** Cette organisation concerne les $\frac{3}{4}$ des observatoires. Dans ce cas, les salariés de l'observatoire sont des salariés de cette structure et le travail en réseau au sein de l'équipe est fortement présent, l'un alimentant les travaux de l'autre.
- ***L'OREF en tant que structure autonome et distincte d'un CARIF.*** Cette situation ne concerne que quelques OREF. Dans ce cas, l'Observatoire prend, le plus souvent, la forme d'une structure d'études, d'animation et d'expertise pour l'ensemble des commanditaires. Cette organisation est celle de l'Observatoire Régional des Métiers de PACA ; de l'Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications de Lorraine ; de l'OREF Corse et de celui du Languedoc-Roussillon.
- ***L'OREF peut être situé au sein d'une autre structure ou instance régionale.*** Pour autant il a des missions similaires avec les autres observatoires. Cette organisation concerne trois OREF. En Champagne Ardenne, l'OPEQ est hébergé par la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie ; en Picardie l'OREF est hébergé par CARMEE (Centre d'Analyse Régional des Mutations de l'Economie et de l'Emploi) ; en Alsace, l'OREF est intégré au Conseil Régional.

Quelles que soient leurs situations, les OREF sont organisés différemment selon les régions, l'histoire et les volontés politiques locales. Il en est de même en ce qui concerne les statuts.

1.2 : GIP ou association loi 1901 ?

Aucun texte législatif ou réglementaire n'oblige un Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation à adopter un statut particulier. Par contre, en fonction du contexte régional et du rattachement ou non de l'OREF à une structure régionale, le statut peut être celui d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) ou celui d'une association loi 1901.

Les OREF intégrés au sein d'un lieu ressource CARIF-OREF sont régis par le statut de la structure qui les héberge. De plus en plus de CARIF-OREF adoptent le statut de GIP³.

Les GIP CARIF-OREF sont constitués en référence à l'article 21 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, et pour ce qui concerne la formation professionnelle à l'article 26 de la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992.

Texte fondateur, constituant le « régime de droit commun des GIP » : Loi n°82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France, Titre II, Chapitre II, Section 2, page 2272.

Art.21. « Des groupements d'intérêt public dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière peuvent être constitués entre les établissements publics ayant une activité de recherche et de développement technologique, entre l'un ou plusieurs d'entre eux et une ou plusieurs personnes morales de droit public ou de droit privé pour exercer ensemble, pendant une durée déterminée, des activités de recherche ou de développement technologique, ou gérer des équipements d'intérêt commun nécessaires à ces activités. Le groupement d'intérêt public ne donne pas lieu à la réalisation ni au partage de bénéfices. Il peut être constitué sans capital. Les droits de ses membres ne peuvent être représentés par des titres négociables. Toute clause contraire est réputée non écrite.

Les personnes morales de droit public, les entreprises nationales et les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public doivent disposer ensemble de la majorité des voix dans l'assemblée du groupement et dans le conseil d'administration qu'elles désignent.

[...] La convention par laquelle est constituée le groupement doit être approuvée par l'autorité administrative, qui en assure la publicité. Elle détermine les modalités de participation des membres et les conditions dans lesquelles ils sont tenus des dettes du groupement. Elle indique notamment les conditions dans lesquelles ceux-ci mettent à la disposition du groupement des personnels rémunérés par eux.

Le groupement d'intérêt public est soumis au contrôle de la Cour des comptes dans les conditions prévues par l'article 6 bis de la loi n°67-483 du 22 juin 1967. [...] ».

Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail.

Art.26 : Des groupements d'intérêt public dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière peuvent être constitués entre deux ou plusieurs personnes morales de droit public ou de droit privé comportant au moins une personne morale de droit public pour exercer ensemble, pendant une durée déterminée, des activités dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelles, ainsi que pour créer ou gérer ensemble des équipements ou des services d'intérêt commun nécessaires à ces activités. Les dispositions de l'article 21 de la loi n° 82-610 du 15 juillet 1982 d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France sont applicables à ces groupements d'intérêt public

Entre 2007 et 2008, quatre régions ont fait le choix du GIP pour leur CARIF-OREF (Poitou-Charentes, Pays de la Loire, Franche Comté, Haute Normandie), portant à 13 le nombre de structures ayant ce statut⁴.

³ Personne morale de droit public, le GIP n'a pas de but lucratif et ne « donne pas lieu à réalisation ni au partage des bénéfices ». L'objet du GIP est d'exercer en commun des activités de nature particulière, ou de gérer des équipements ou des services d'intérêt commun nécessaires à ces activités.

⁴ Se reporter à l'annexe n°1

Dès qu'il y a association de moyens privés et publics pour satisfaire l'intérêt général, le recours au GIP permet de bénéficier d'avantages certains par rapport au cadre conventionnel : autorité propre, budget propre, capacité à agir en justice. Pour certains CARIF-OREF, le recours au GIP a été envisagé pour harmoniser durée de la structure et durée du Contrat de Projets Etat-Région 2007-2013. Pour d'autres, la durée du GIP va, soit au-delà soit en deçà, de la période couverte par le CPER.

D'autres structures ont choisi un statut d' « association loi 1901 »⁵. L'association est une « convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices. Elle est régie, quant à sa validité, par les principes généraux du droit applicable aux contrats et obligations. ». La loi laisse aux membres de l'association la liberté :

- de décider du mode d'organisation et des procédures internes de fonctionnement et de les introduire dans les statuts, et éventuellement dans un règlement intérieur,
- de déclarer la création et de la publier au Journal Officiel pour que l'association devienne une personne morale, ce qui lui donne la possibilité : d'accepter ou de créer les différents moyens de financement de son fonctionnement ; de signer des actes juridiques ; d'employer des salariés ; d'agir en justice.

Pour les structures ayant choisi ce statut, la présence des partenaires sociaux dans les instances de décision (Conseil d'administration ou Bureau) permet de rassembler tous les décideurs des politiques d'emploi et de formation professionnelle en région (Conseil régional, services déconcentrés de l'Etat, partenaires sociaux).

Lorsque l'OREF est une structure autonome, différents statuts existent. Certaines régions ont optés pour le statut association loi 1901 (Languedoc Roussillon et ORM PACA), d'autres pour celui de GIP (OREF Corse et OREFQ Lorraine).

Les OREF situés au sein d'une structure autre qu'un CARIF-OREF, sont régis par le statut de cette dernière (CRCI en Champagne-Ardenne ; GIP en Picardie⁶ ; Conseil régional en Alsace).

1.3 : Quel (s) financement (s) pour les OREF ?

Pour mener à bien leurs missions et réaliser leurs travaux, les OREF perçoivent des financements, soit directement lorsqu'il s'agit d'un observatoire « autonome », soit indirectement via des crédits affectés à la structure support (CARIF-OREF ou autre).

Tous les OREF sont cofinancés par l'Etat et la Région dans le cadre des contrats de projets 2007-2013. Lorsqu'il s'agit d'un CARIF-OREF, l'enveloppe globale est confiée à la structure d'ensemble. Dans son document de préparation du volet territorial des contrats de projets Etat-Régions du 24 mai 2006, la DIACT apporte des précisions sur le contenu, la méthode, mais également sur les programmes

⁵ Article 1^{er} de la loi du 1^{er} juillet 1901

⁶ CARMEE

mobilisables et rappelle que les OREF sont concernés par le volet 2 du programme 103 « accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques » et seront financés dans ce cadre.

L'Union Européenne intervient également dans le financement de certains observatoires, qui, en raison de la spécificité de leur région, sont éligibles aux subventions FEDER et FSE.

L'enquête permet d'identifier également , pour plus de la moitié des OREF, d'autres financements liés à des missions spécifiques (contribution à la création d'un observatoire⁷, ...) ou à des prestations qui leur sont commanditées (études pour certains acteurs régionaux : l'Etat via ses services déconcentrés⁸, les branches professionnelles, l'AGEFIPH⁹, les OPCA, les ASSEDIC, ...)

2. Le fonctionnement des OREF

2.1 Une croissance progressive du nombre de salariés depuis 1988

S'il est aisé de quantifier le nombre de salariés lorsque l'OREF est une structure autonome, il est plus complexe de le faire lorsqu'il s'agit d'un CARIF-OREF réalisant des travaux en coproduction ponctuelle ou régulière.

D'après l'enquête, l'effectif des salariés des OREF ne semble pas être lié au statut de la structure.

- ***Pour les OREF intégrés au sein d'un lieu ressource CARIF-OREF***, le nombre de salariés est variable, allant de 2 (Guadeloupe) à une dizaine de personnes (Ile de France). Pour autant, il est complexe de savoir précisément le nombre de personnes travaillant exclusivement sur la mission OREF compte tenu de l'importance du travail en réseau dans la structure. Selon les résultats de l'enquête, les salariés de l'OREF représentent approximativement environ 20 % à 30% des salariés du CARIF-OREF. Si pour la plupart le constat est une légère stagnation de leurs effectifs, il semble que pour d'autres le nombre de leurs salariés soit en augmentation par rapport à la période de création.

⁷ L'Etat intervient pour apporter une contribution financière pour la création et le fonctionnement d'un observatoire (VAE, du sport, de la cohésion sociale,...). Le Conseil Régional contribue également financièrement à la création de cet observatoire.

⁸ L'Etat, via ses services déconcentrés, peut apporter une contribution financière, lorsqu'il s'agit de commanditer à l'OREF une étude précise. Par exemples : parcours 3, enquête insertion sur l'aide à domicile,... Le Conseil régional faisant de même.

⁹ Les OREF perçoivent des financements provenant de l'AGEFIPH pour des missions telles que : l'observatoire des travailleurs handicapés, des études précises (besoins en formation des travailleurs handicapés ; tableau de bord sur l'emploi des travailleurs handicapés,...).

- **Pour les OREF structure autonome**, le nombre de leurs salariés varie entre 4 (Corse) et 16 personnes (ORM PACA). On constate une légère augmentation des effectifs, depuis la date de leur création.
- **Pour les Observatoires situés dans une autre structure qu'un CARIF-OREF**, l'équipe technique varie entre 7 (Champagne-Ardenne) et 11 personnes (Picardie). Depuis leur création, il semblerait que les effectifs soient stables.

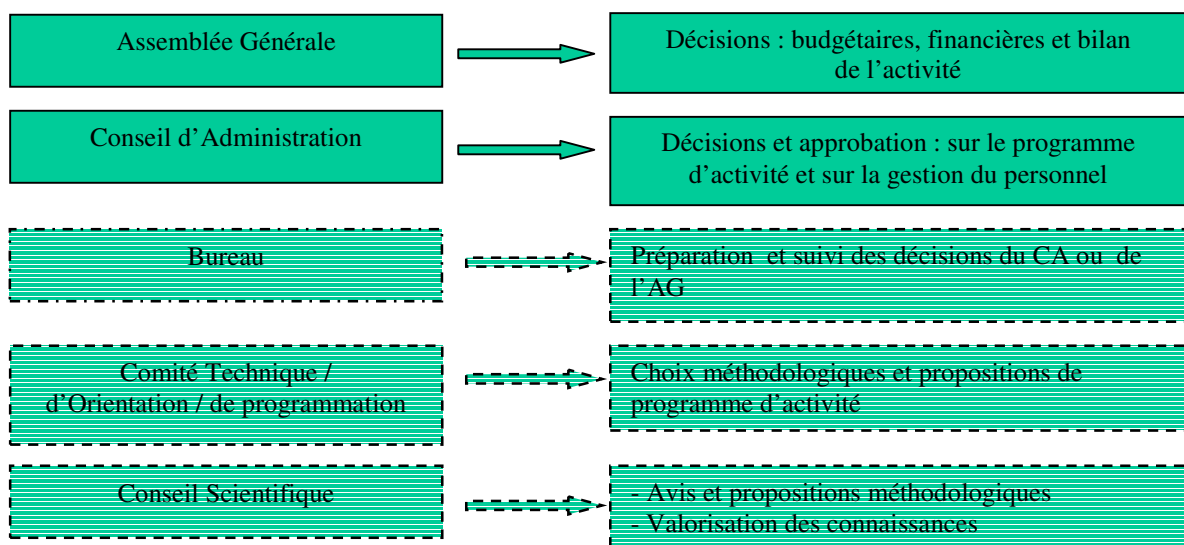
2.2 Les instances de pilotage et les comités scientifiques

2.2.1 : Les instances de pilotage

En règle générale, tous les OREF ou CARIF-OREF sont dotés d'une Assemblée générale et/ou d'un Conseil d'administration (dont les décisions peuvent être préparées par un bureau) dont le rôle est, de définir et d'arrêter les orientations stratégiques et budgétaires, de veiller à leur mise en œuvre et de permettre d'engager le programme d'activité. Cette instance est le plus souvent tripartite dans sa composition (Etat – Région – Partenaires sociaux), et co-présidées par l'Etat et la Région. En Bretagne, l'instance de pilotage du GREF comprend des représentants de structures partenaires. Dans certaines régions, comme en Languedoc-Roussillon, en Bourgogne et en PACA, ce sont les partenaires sociaux qui président l'OREF et/ou le CARIF-OREF.

Il existe également des instances chargées de définir ou de donner leur avis sur les orientations et le programme annuel de l'Observatoire et de se prononcer sur la qualité des travaux réalisés : comité de pilotage, conseil d'orientation, comité technique paritaire, conseil scientifique,

Le schéma ci-dessous rappelle la tendance générale de l'organisation des différentes instances décisionnaires ou consultatives d'un OREF et/ou d'un CARIF-OREF.



Si l'Assemblée générale et le Conseil d'administration existent dans la majorité des cas, il en est différemment pour le Bureau, le Comité Technique / d'orientation / de programmation et le Conseil scientifique. Quelques variantes existent, notamment pour la Haute-Normandie, qui avec le passage en statut GIP à l'été 2008, dispose de Comités d'Orientation et de Programmation – dont un pour l'OREF – composé de membres du Conseil d'administration et de représentants de structures régionales travaillant sur le champ de l'emploi – formation et d'un Comité technique de l'OREF principalement composé de statisticiens et techniciens régionaux des services déconcentrés de l'Etat.

2.2.2 : Les Comités scientifiques

Dans quelques régions, des Comités scientifiques ont été mis en place au sein des CARIF-OREF ou dans les Observatoires autonomes.

Prévus dans les statuts constitutifs de l'Association loi 1901 ou du GIP, ces Comités peuvent être « chargés de formuler des avis et recommandations sur les fondements méthodologiques des travaux réalisés et d'assister l'OREF dans la construction de ses démarches et dans l'accumulation de ses résultats »¹⁰. Cela correspond à la définition et aux missions des Comités de PACA, de Poitou-Charentes et du Languedoc-Roussillon.

A l'inverse, l'enquête montre que pour d'autres OREF le comité scientifique est en fait un comité technique et d'orientation ayant pour rôle de donner des avis : sur les programmes de travail et sur l'orientation, sur les méthodes employées, sur les résultats atteints, sur l'organisation du travail,...

3. Les missions des OREF dans les contrats de projets Etat-Région 2007-2013

Les missions des Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation, inscrites dans les Contrats de projets Etat-Région 2007-2013, sont la résultante des différents textes législatifs et réglementaires antérieurs à leur mise en place.

La Circulaire du Premier Ministre du 6 mars 2006, informe que le caractère stratégique des nouveaux contrats doit se traduire par le resserrement des champs d'action autour des objectifs et thématiques suivants :

- « Compétitivité et l'attractivité des territoires (avec notamment l'accompagnement des pôles de compétitivité et des autres actions en faveur de la compétitivité,...) ;
- Dimension environnementale du développement durable
- Cohésion sociale et territoriale (emploi et formation dans le cadre de stratégies par objectifs, au titre des politiques de compétitivité et d'accompagnement des mutations économiques ; anticipation et accompagnement des mutations économiques dans les bassins les plus affectés,...) ».

¹⁰ Article 6 des statuts de l'Observatoire Régional des Métiers de PACA

Lors de la remise des mandats de négociation aux Préfets de région, le 18 juillet 2006, il est notamment demandé aux Préfets « d’impulser, au regard des mutations économiques et l’accélération du vieillissement de la population active, un travail d’observation et d’analyse des besoins de formation et d’emploi afin de faire évoluer l’offre quantitative et qualitative de formation professionnelle. ».

Ainsi sont particulièrement concernés les actions des CARIF, mais également des OREF ainsi que tous les outils d’observation des mutations économiques. D’après ces mandats, les Préfets de région devront également veiller « à contribuer à la mise en place d’une politique régionale s’appuyant sur l’étude des besoins de main d’œuvre constatés et à venir à laquelle l’organisme chargé de l’observation des mutations économiques devra participer de façon active ».

Dans ce contexte, les OREF « seront au service d’un diagnostic partagé permettant d’anticiper les mutations économiques et leurs conditions de réussite et d’organiser le socle d’actions cohérentes de l’Etat, du Conseil régional et des acteurs économiques pour promouvoir les qualifications nécessaires, en lien avec les observatoires de branches existants ».

La circulaire de la DGEFP du 20 novembre 2006 précise que les Observatoires Régionaux devront « répondre aux questions des acteurs et/ou les interpellier pour, favoriser les débats, par exemple, au sein des CCREFP, des observatoires des mutations économiques ou de tout autre contexte dans lequel ils seront outils d’aide à la décision ».

Ainsi, en 2007, les contrats de Projets Etat-Région confirment l’importance et la légitimité des OREF, tout en leur confiant de nouvelles missions autour, notamment, de l’appui, de la coordination et de l’accompagnement de partenariats sur les mutations économiques, les pôles de compétitivité, les observatoires de branche,...En effet, tous les contrats de projets placent les Observatoires Régionaux au cœur de ces préoccupations territoriales. Les quatre exemples ci-dessous, illustrent la manière dont les Contrats de projets, dans leur diversité, ont décliné les objectifs précédant en grands projets régionaux confiés à l’OREF ou au CARIF-OREF sur leur territoire.

CPER de la région Centre :

« Article 6 : Grand projet mutations économiques et développement de l’emploi »

« L’Etat et la Région conviennent de développer les politiques d’anticipation et d’accompagnement des mutations économiques de façon à renforcer les compétences des actifs, à saisir les opportunités de développement et contribuer ainsi à la cohésion sociale et territoriale. En apportant un soutien aux acteurs dans les territoires, l’Etat et la Région renforceront la mise en place de dispositifs permettant d’une part d’appréhender les éléments de ces mutations, notamment par une capacité collective d’analyse et d’observation, et d’autre part d’apporter un appui aux actions d’ingénierie afin d’animer et de piloter les dispositifs de formation et d’accès à l’emploi. L’accompagnement des mutations économiques sera effectué par un soutien à la modernisation des centres AFPA et grâce aux objectifs fixés au GIP ALFA CENTRE et à l’ARACT CENTRE ».

CPER de la région Limousin :

« Projet 1, Grand projet : Renforcer la recherche et le transfert de technologie dans les pôles de compétitivités et les domaines d'excellence du Limousin et anticiper les mutations économiques par une meilleure articulation entre la formation professionnelle et l'emploi »

« L'anticipation des mutations économiques exige une articulation très étroite des politiques d'emploi et de formation. L'Etat et la Région développeront les outils partenariaux d'analyse, de prospective, d'information et d'action en matière d'emploi et de formation au service d'une meilleure efficacité des politiques mises en œuvre. [...] ».

Dans le cadre des mutations économiques, « il est envisagé de développer les outils partenariaux d'observation, d'analyse, de prospective et d'information et d'action en matière d'emploi et de formation professionnelle à travers le GIP PRISME, [...] ».

CPER de la région PACA :

« Renforcer et promouvoir l'attractivité du territoire, l'innovation et la création d'emplois ».
Programme 2 : « accompagner les mutations économiques, démographiques et sociales ».
« Observation des mutations économiques et prospective des métiers et des qualifications »

« [...] L'ORM élabore les outils permettant une connaissance objective du territoire régional, infra-régional et des secteurs professionnels. Il doit également développer une analyse des qualifications et des filières de formation au regard des évolutions technologiques et des mutations économiques que connaissent les entreprises. L'ORM construit les outils nécessaires à une connaissance objectivée du territoire régional et infra-régional, dans un souci de veille et de prospective. [...] Seront observés également les rapports entre mutations économiques et maîtrise des compétences de base des actifs[...]. »

CPER de la région Lorraine :

« Axe 3 : Cohésion sociale et territoriale »

« Projet 8 : Adapter le dispositif de formation pour anticiper et accompagner les mutations économiques et sociales »

« L'OREFQ est un outil partagé entre l'Etat et la Région pour l'expertise des questions d'emploi, de formation et de qualification. Il est aussi au service des décideurs et des acteurs locaux. Il propose un éclairage prospectif sur l'emploi, la liaison emploi-formation et les mutations économiques. Il constitue une tête de réseau mettant en rapport et en action l'INSEE, le SESGAR, le SEPES de la DRTEFP, l'Education Nationale, les laboratoires universitaires et le Conseil Régional. La contractualisation est renouvelée. Les moyens abondés permettront d'accroître les compétences en proposant une offre de service élargie et améliorée pour :

- Des travaux prospectifs en plus grand nombre
- Des réponses aux territoires plus large et plus nombreuses en apportant, notamment, en qualité de référent, un appui renforcé aux acteurs des SPE locaux pour les démarches de territorialisation des politiques régionales de développement ou de création d'activité et d'emplois, de mutations et de reconversions économiques et sociales et de formation
- Un investissement accru sur le volet mutations économiques
- Une volonté de couvrir l'ensemble du champ en appréhendant le domaine emploi – formation du secteur sanitaire et social»

Deuxième Partie :

**Une fonction d'observation qui s'est construite au fil des évolutions
des politiques publiques**

De la fin des années 80 à aujourd'hui, la fonction d'observation de l'emploi et de la formation à l'échelle régionale n'a pas cessé d'évoluer tant dans sa structuration que dans les problématiques traitées. Plusieurs facteurs d'ampleur et de nature fort diverses sont à l'origine de ces évolutions : le processus de décentralisation et de déconcentration des pouvoirs de l'Etat, avec son impact sur l'organisation des systèmes d'acteurs à l'échelle régionale et sur l'élaboration et la mise en œuvre des politiques publiques d'emploi et de formation ; les mutations profondes intervenues dans les systèmes de régulation économique et politique, accélérées par la mondialisation des échanges et du processus d'intégration européenne ; l'articulation entre réflexions issues d'observations « scientifiques » ou « techniques » et savoirs liés aux actions conduites sur les territoires par les acteurs¹¹.

Au cours de cette période d'une vingtaine d'années, la fonction d'observation a été assumée selon des modalités organisationnelles variables, par des professionnels issus de disciplines différentes et aux carrières diverses. Il en ressort pourtant une relative convergence dans les objectifs opérationnels, les thèmes abordés et les types d'activités. Se pose alors la question de l'évolution des métiers liés à la fonction d'observation de l'emploi et de la formation.

1. Les OREF se sont créés à la fin des années 80 pour accompagner les processus de décentralisation et déconcentration de l'Etat

Les impacts de la décentralisation et de la déconcentration des pouvoirs de l'Etat sont souvent évoqués pour expliquer la naissance des OREF et illustrer la complexité de l'environnement dans lequel ces structures se sont mises à travailler. Il est nécessaire de rappeler que la décentralisation à la française n'a pas été continue et ramassée dans le temps mais qu'elle se caractérise au contraire par nombre de lois sur une période de plus de 20 ans.

A la fin des années 80, l'état d'avancement de la décentralisation avait permis de conférer aux collectivités locales de nouvelles compétences : aux Conseils régionaux, la compétence sur les politiques de développement économique, le financement de certains établissements scolaires et la formation professionnelle continue des jeunes ; aux Conseils généraux, la compétence sur l'action sociale et la solidarité (aide sociale à l'enfance, aux personnes handicapées adultes et aux personnes âgées, lutte contre les fléaux sociaux, gestion du RMI, etc.). L'Etat conservait pour sa part ses missions sur la sécurité et la prévention des risques pour la population, le développement structurant du territoire et la solidarité sociale et territoriale. Si le principe d'une action publique cohérente entre ces différentes institutions était acquis, sa déclinaison opérationnelle s'est avérée assez complexe en raison d'un enchevêtrement des compétences.

C'est dans ce contexte que les OREF ont vu le jour. D'après le rapport de 1995, deux modes de fonctionnement dominaient à l'époque :

¹¹ Se reporter à l'annexe 2

- Une organisation « en réseau », où les institutions collaboraient au travail de l'Observatoire, éventuellement par l'intermédiaire de groupes de travail, sans que l'OREF dispose d'un personnel propre. Pour assurer son fonctionnement, un secrétariat technique pouvait être assuré par un agent des services de l'Etat ou du Conseil régional ou par un organisme extérieur.
- La création d'une structure autonome, sous la forme d'une association loi 1901 propre à l'OREF ou commune avec le CARIF. Cette structure était limitée à un responsable et à un assistant chargés de travailler avec l'ensemble des institutionnels. Plutôt légère dans son organisation, elle privilégiait le travail en réseau avec les institutions ne disposant pas au départ de moyens d'études internes importants. Quelques Observatoires se sont ensuite étoffés par le renforcement des équipes permanentes.

Il est souvent évoqué à leur sujet l'aide qu'ils devaient apporter à l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation afin de favoriser l'élaboration d'une connaissance partagée des situations régionales. De ce fait, un de leurs rôles revenait aussi, à travers la réalisation de productions à visée objectivante, à favoriser le dialogue entre services de l'Etat et élus des Conseils régionaux. Les uns et les autres se sont aperçus, rapidement, que la problématique de l'adaptation des finalités assignées à la formation professionnelle en fonction des évolutions structurelles de la société contraignait à repenser les relations entre formation et emploi, que la persistance du chômage et des problèmes d'accès à l'emploi, en particulier des jeunes, entraînait de plus en plus d'acteurs institutionnels à intervenir dans ce champ et qu'enfin l'absence de culture d'une régulation décentralisée pouvait compliquer la mise en œuvre d'actions pertinentes.

Les OREF dès le départ, en conformité avec les missions mentionnées dans les textes législatifs et réglementaires qui les fondent, se sont attelés à un travail d'organisation de l'information disponible dans les domaines de la formation et de l'emploi sur une base régionale, afin de faciliter les décisions des acteurs locaux. Ce travail a souvent bénéficié de la proximité des CARIF (Centres d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation) contribuant à l'appropriation des connaissances produites. Le premier métier des OREF (« métier » au sens où il fonde une identité professionnelle) est donc celui de la collecte et de l'interprétation de données, qui, sans cette intervention spécifique, resteraient éparses et partiellement inexploitées. Plutôt que de créer de nouveaux dispositifs d'enquêtes, il s'agissait de faciliter les rapprochements entre informations principalement quantitatives, de manière à en extraire une connaissance inédite.

a. Le Plan Régional de Développement des Formations des Jeunes : première grande mission d'observation des OREF

A partir de 1993, la formation professionnelle des jeunes, qui constitue le premier acte de la décentralisation, occupe une place importante dans les premiers travaux produits par les OREF. Elle est d'emblée perçue par les élus des Conseils régionaux comme un instrument majeur de leur politique. La formation professionnelle, dans sa capacité à fournir les qualifications requises par l'appareil productif, est un outil du développement des territoires. De plus, elle constitue une voie d'amélioration de la qualification des jeunes les plus en difficulté, en appui à ce qui doit être entrepris à

l'intérieur même du système éducatif pour prévenir le décrochage scolaire. La problématique de l'échec scolaire et de ses conséquences sur l'intégration sociale et professionnelle est alors dans toutes les consciences. Après la production du rapport Schwartz sur les jeunes¹² en 1981, ainsi que du rapport Dubedout sur le développement social des quartiers en 1982, une mobilisation importante des acteurs publics vise « une remise en jeu économique et sociale des jeunes »¹³. L'Etat lance la création des missions locales et PAIO (1982) en s'appuyant sur des partenariats locaux pour permettre le déploiement des activités de ces structures. Dès 1984, les premières initiatives pour faciliter l'accès à l'emploi des jeunes grâce aux instruments de la politique de l'emploi sont prises (Travaux d'Utilité Collective en 1984, rapidement suivis en août 1986 du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes). Elles ne cesseront de se multiplier ensuite, la politique de l'emploi devenant une composante structurelle de l'insertion des jeunes. Dès cette époque, la notion « d'accompagnement des publics » est en construction. Elle est appliquée à un public cible, les jeunes sortis du système scolaire après un échec. La question de la qualification est également déjà prégnante, notamment à travers la création en 1989 du CFI (Crédit Formation Individualisé) qui vise à offrir aux jeunes une seconde chance d'accéder à la qualification ou encore le programme PAQUE (programme intensif de préparation active à la qualification et à l'emploi) en 1992. Enfin, l'enjeu d'une élévation générale des niveaux scolaires apparaît nettement, à travers deux ambitions. Celle de bâtir un continuum de formation du CAP aux diplômes d'ingénieurs par l'apprentissage et, ainsi, de « tirer vers le haut » l'enseignement professionnel (la création des bacs professionnels en 1985 va dans ce sens). Celle d'amener en dix ans (soit à la veille de l'année 2000) l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du certificat d'aptitude professionnelle ou du brevet d'études professionnelles et 80 % au niveau du baccalauréat (cf. Loi d'orientation sur l'éducation n° 89-486, du 10 juillet 1989).

b. Les travaux de certains OREF sont infléchis par l'évolution des pratiques d'accompagnement

Une préoccupation centrale, celle de l'insertion, traverse les deux décennies et oriente l'action publique et les pratiques des acteurs de terrain de l'emploi/formation. Tout au long de la période, le traitement de masse du chômage a évolué vers des prises en charge "personnalisées" des populations les plus fragilisées par rapport à l'emploi, qu'il s'agisse de jeunes, de femmes, de personnes handicapées, de demandeurs d'emploi de longue durée... Progressivement à la notion d'insertion professionnelle se trouve associée celle d'insertion sociale. L'intégration de la personne en risque d'exclusion à des groupes sociaux suppose une recomposition du réseau des relations qu'elle entretient avec son environnement, et parfois même une restructuration de son identité. D'où l'importance des actions d'accompagnement personnalisé et la place centrale qu'occupera bientôt le bénéficiaire. C'est pourquoi, au début des années 2000, nombre de questionnements adressés aux OREF s'inscrivent dans des stratégies de

¹² Le « rapport sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes », initialement publié par la Documentation française, a fait l'objet d'une réédition en mai 2007 (Editions Apogée ; ISBN : 978-2-84398-281-1). Il signe la « date officielle de naissance de l'insertion. Chacun pourra y constater l'actualité de ses analyses et de ses propositions ».

¹³ « L'insertion professionnelle et sociale des jeunes », Rapport de Bertrand Schwartz, 1981

refonte des pratiques d'accompagnement et de gestion des parcours professionnels, dans un contexte de formation et d'orientation tout au long de la vie.

Les évolutions intervenues durant les vingt dernières années confirment que la fonction d'accompagnement se distingue de plus en plus d'un suivi social traditionnel de populations cibles. L'accompagnement n'est plus uniquement centré sur le comportement de la personne, mais il inclut le travail d'articulation avec l'offre du territoire, la recherche de réponses, leur adaptation à la situation de chaque usager. L'enjeu majeur de ces nouvelles pratiques est celui d'un chaînage allant du diagnostic des situations individuelles et des ressources du territoire à la mobilisation des forces sociales disponibles pour une insertion durable. Les OREF sont aujourd'hui amenés à travailler sur la cohérence entre les interventions publiques et privées sur des espaces de référence et d'action pouvant être décalés par rapport aux aires spécifiques d'interventions des acteurs.

c. Une prise en compte croissante des faits économiques

Si aujourd'hui les OREF sont clairement identifiés comme acteurs contribuant au rapprochement, en région, entre le champ de l'économie et celui des ressources humaines, impliqués dans un mouvement qui se traduit notamment par la mise en place des DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et par un croisement entre schéma régional de développement économique (SRDE), schéma régional d'aménagement et de développement du territoire (SRADT) et Plan régional de développement des formations (PRDF), il en n'a pas toujours été ainsi.

Dans les années quatre vingt dix, l'analyse de la relation formation – emploi, bien que qualifiée dès 1986 d'« introuvable »¹⁴, restait déterminée par l'appréhension des interactions entre système éducatif et marché du travail, les OREF se définissant comme les spécialistes de ce croisement dans l'espace régional. Non pas que les OREF se soient tenus à l'écart du contexte relatif à l'appareil productif, ils l'appréhendaient, par exemple, en rendant compte du dynamisme des secteurs d'activité, mais ils n'intégraient pas à proprement parler, la question des politiques économiques, y compris des politiques d'industrialisation, dans l'élaboration de leurs problématiques et de leurs programmes d'action, cela malgré l'aggravation du chômage¹⁵. Les grandes orientations économiques nationales et européennes apparaissaient alors comme une toile de fond de l'activité des OREF et non comme un objet à part entière. Pour autant, il n'était pas attendu d'eux qu'ils jouent ce rôle, confié, dans certaines régions, à d'autres centres de ressources ou agences de développement.

¹⁴ Lucie Tanguy, « l'introuvable relation formation – emploi », 1986.

¹⁵ Le taux de chômage en France métropolitaine, calculé dans l'Enquête Emploi de l'Insee selon les critères du Bureau International du Travail (BIT), oscille de 7 à 11% entre 1982 et 2007, avec des années particulièrement difficiles entre 1993 et 1998. Rappel : au sens du Bureau international du travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (conventionnellement 15 ans ou plus) qui 1°) n'a pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure, au cours de la semaine de référence, 2°) est disponible pour travailler dans les deux semaines et 3°) a entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou a trouvé un emploi qui commence dans les 3 mois.

De leur côté, les partenaires économiques et sociaux et les représentants de l'appareil productif (entreprises, associations,...) se sont de plus en plus impliqués dans le traitement des questions d'emploi et de développement territorial. Au cours des années quatre vingt dix déjà, la notion de mondialisation des échanges est contrebalancée par celle de système productif local, les analyses s'intéressant aux liens entre territoires dynamiques et mobilisation des ressources endogènes. Un peu partout, des initiatives sont prises, tantôt par les grandes entreprises (plutôt publiques et industrielles, comme EDF) impliquées dans la revitalisation des sites et dans les stratégies d'essaimage, tantôt par des structures de taille plus modeste et d'une puissance financière moindre mais conscientes de l'intérêt de coopérer localement. Les comités de bassin d'emploi (CBE)¹⁶ avaient par exemple pour objectif de contribuer à l'amélioration de la situation locale de l'emploi et du développement des territoires. Ils s'intéressaient aussi bien à la gestion des ressources humaines locales, qu'à la création de structures et dispositifs d'insertion, à l'exploitation de gisements d'emploi, au développement économique durable.

Progressivement, les OREF ont été entraînés par cette dynamique notamment en répondant aux sollicitations croissantes pour participer à l'élaboration de diagnostics territoriaux. Cette expérience les a conduit à adopter un regard plus transversal en intégrant les faits économiques dans leur champ de vision et en s'ouvrant sur des indicateurs qui jouent sur les conditions d'accès à la formation et à l'emploi comme le logement et les transports. Cette approche plus globale, les a amenés à fonder de nouvelles coopérations avec les experts des politiques économiques.

2. La territorialisation des politiques publiques au début des années 90 infléchit les demandes adressées aux OREF

Tandis que le processus de décentralisation et de déconcentration de l'Etat se poursuit durant les années 90, la planification semble s'essouffler. Il lui est reproché de ne pas suffisamment prendre en compte la prospective, l'évaluation des politiques publiques, la concertation avec les acteurs économiques et l'élaboration des stratégies permettant de définir des orientations à moyen terme. Cette crise survient au moment où l'action publique est tirée par deux niveaux différents, le niveau européen d'une part, le niveau régional d'autre part.

Le « penser global, agir local » se déclinait sur différents étages, l'analyse des systèmes se faisant à l'échelon mondial, européen, national/régional, les actions se déclinant pour leur part plutôt à l'échelon régional/local. C'est finalement la difficulté des Etats-nations à protéger certaines de leurs activités économiques génératrices d'emplois stables (l'industrie au premier chef, si l'on exclut le cas particulier des activités financières) qui a conduit les membres de l'UE (union européenne) à se lancer dans la promotion du territoire en tant que tel.

¹⁶ Créés dans les années 1980, sous le nom de "Comités locaux pour l'emploi". Un comité de bassin d'emploi est constitué d'élus locaux, de chefs d'entreprise, de représentants des salariés ainsi que de représentants du secteur associatif et de l'économie sociale et solidaire. L'objectif du CBE est de contribuer à la promotion et au développement de l'emploi par l'organisation et l'animation du dialogue et de la concertation sur le territoire. Il constitue, au niveau du bassin d'emploi et en étroite concertation avec le préfet, un lieu de cohérence entre les actions menées par l'Etat et celles menées par les acteurs locaux.

a. *L'invention du territoire comme espace de gestion de la crise de l'emploi*

Le territoire devenait ainsi le lieu privilégié du développement économique. Ainsi, l'un des concepts du programme « nouveaux services-nouveaux emplois », aussi appelé « nouveaux services-emplois jeunes », lancé en octobre 1997 visait à identifier les activités d'utilité sociale répondant à des besoins émergents ou non-satisfaits. Ces activités (qui pouvaient être de nature sportive, culturelle, éducative mais également toucher au domaine de l'environnement, des services de proximité et, sous certaines conditions, de la sécurité publique) ont donné lieu au financement de postes occupés par des jeunes, les employeurs pouvant être des collectivités territoriales, des établissements publics ou encore des associations et fondations. Ce programme rompt en partie avec le principe exclusif du ciblage sur des catégories spécifiques de bénéficiaires. Il s'intéresse à des activités susceptibles d'être pérennisées après un appui initial, tout en promouvant une procédure *bottom-up* (conception ascendante), la création d'activités économiques devant résulter d'initiatives prises par le terrain lui-même. Une convergence entre deux logiques est tentée : une logique macroéconomique (insérer en masse des « jeunes » dans l'emploi) et une logique microéconomique (soutenir des initiatives locales). D'où l'intérêt pour les acteurs publics et privées de bien connaître ce terrain, non seulement dans ce qu'il représente à un moment donné, mais aussi dans ses potentialités futures.

C'est aussi à la fin de la décennie 80 que la Délégation à l'Emploi amorce la globalisation des aides publiques à l'emploi qui se transformera progressivement au cours des années 90 en une démarche de territorialisation stratégique de la politique de l'emploi. L'intervention du Service Public de l'Emploi¹⁷ (SPE) doit s'appuyer sur la production de « diagnostics » et de « plans d'action locaux » élaborés par des équipes locales. L'objectif visé est de faire en sorte que les besoins des bassins d'emploi révélés par un diagnostic permettent une utilisation souple des mesures, leurs financements étant fongibles. Le plan local d'action devient alors un moyen de construire des réponses pour mettre en œuvre ces outils à l'échelle locale selon des orientations partagées entre les membres du SPE. A l'origine, l'objectif premier est de lutter contre le chômage de longue durée en mobilisant les mesures et moyens gérés par les membres du SPE. Cette politique se généralisera à partir de 1997/1998. Dans de nombreux bassins d'emploi, la mobilisation des équipes locales, variable d'une région à l'autre¹⁸, tantôt sous l'autorité des sous-préfets, tantôt sous l'autorité des DRTEFP, est cependant effective, et durera environ quatre à cinq ans.

b. *Une approche segmentée de la formation*

A la fin des années 1990 / début des années 2000, la formation professionnelle initiale est peu présente dans les préoccupations des équipes locales. La mise en place des « bassins d'éducation et de formation » en juin 2001¹⁹ et l'installation de leurs

¹⁷ Mis en place par une circulaire du 7 mars 1984

¹⁸ « Diagnostic partagé et plan d'action local : guide pédagogique, version juin 2000 », DARES.

¹⁹ « Il est fait allusion [dans le texte] à la responsabilisation des centres de décision déconcentrés, à la mise en place de l'échelon d'animation de proximité, à la prise en compte des attentes des concitoyens, à la gestion plus

animateurs ont semblé ne guère susciter l'intérêt des acteurs des SPE locaux. Quand la question de la formation professionnelle initiale est abordée, elle l'est, en règle générale, par les professionnels des centres d'information et d'orientation (CIO) dans le cadre de thématiques précises, telles que : l'orientation scolaire et la diversification des choix professionnels des jeunes filles, ou encore la modification de l'image négative qu'ont les jeunes de certains métiers (métiers le plus souvent confrontés à des difficultés de recrutement). Cette situation s'est expliquée par le manque de connaissances précises des membres des SPE sur le fonctionnement de l'appareil éducatif et par un pouvoir limité d'intervention sur les décisions. L'ouverture d'un débat autour de la carte scolaire, de la construction de filières de formation (y compris dans l'enseignement supérieur), de l'articulation des différents niveaux de formation et modalités de formation, apparaît donc comme un acquis récent.

Ces remarques ne semblent pas valoir pour la formation professionnelle continue car celle-ci a été d'emblée prise en compte, avec la mobilisation des Conseils régionaux, à l'échelle des bassins. Ici les préoccupations majeures restent la localisation des formations et leur accessibilité aux publics cibles des politiques d'emploi et de formation, la cohérence dans l'offre de formation et les calendriers de mise en œuvre, sans oublier l'hybridation progressive des différentes sources de financement et la promotion de la « mixité des publics ».

Quant aux acteurs économiques, ils ont également été entraînés par le processus de territorialisation, dès le milieu des années 90. Pour autant, l'appropriation par les OREF des données relatives aux pratiques des entreprises en matière de formation des salariés²⁰ est restée modeste. De nouvelles perspectives de coopération avec les OPCA devraient faciliter ce travail d'anticipation.

Toutes ces évolutions au sein des services publics de l'emploi/formation ou de l'appareil productif en général attestent d'un changement de représentation à l'égard du territoire. Le territoire (de projet) n'est plus uniquement perçu comme le terrain sur lequel s'appliquent des décisions prises par les niveaux centraux (national, européen, ou même régional) mais comme le lieu par lequel il pourrait être possible de « penser local pour agir global »²¹.

Pour résumer les avancées liées à cette période historique, progressivement la conviction d'une indispensable intervention convergente sur le territoire dans le

qualitative des ressources humaines, à la mise en commun des pratiques, à la réalisation de projets communs, à la mutualisation des moyens, à la recherche d'une meilleure continuité, d'une plus grande ouverture de l'action éducative, au renforcement et au développement des partenariats locaux... », extrait d'un article de Sandrine THIEULIN et Anne-Marie NABOZNY publié dans les actes du séminaire « Régulations locales, cohérences nationales, intégration européenne : quelle(s) prospective(s) pour la relation formation-emploi ? », Presses Universitaires de Nancy, 2002.

²⁰ Les OREF étaient, et restent, confrontés à la rareté des sources disponibles. Par exemple, la déclaration fiscale 24-83 des entreprises relative aux dépenses de formation ne permettait pas aisément de réaliser des travaux d'observation sur l'accès à la formation des salariés.

²¹ Il s'agit du renversement du slogan « Penser global, agir local » emprunté par ATTAC (association pour la taxation des transactions financières pour l'aide aux citoyens) à l'auteur Jacques Ellul (1912-1994) considéré comme un père de l'écologie politique. Ses idées en lien avec le concept de développement durable se sont d'abord répandues aux Etats-Unis dans les années 70 avant de revenir en France.

champ de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle, a été largement partagée. Les facteurs clés qui marqueront de manière irréversible les travaux des OREF concernent la prise en compte du territoire à son niveau le plus fin, l'individualisation des prises en charge de publics entrant dans les politiques publiques d'emploi et de formation, et enfin la mise au point d'une instrumentation au service d'une gouvernance de systèmes d'acteurs de plus en plus complexes.

c. Les évolutions récentes des OREF confirment les prévisions faites dans le rapport du CCPRA de 1995

Au terme de ce rappel sur le contexte historique qui a marqué la création et le déploiement des OREF en France, il est opportun de revenir à l'ouvrage publié en juin 1995 par le Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue (CCPRA)²².

Après avoir dressé un état des lieux des OREF d'après les consignes de cadrage du contrat de plan Etat-Région (CPER) qui débutait à peine (il s'agissait de la troisième génération de contrats²³), les auteurs ont produit un essai de bilan critique des réalisations et logiques de fonctionnement des observatoires. Schématiquement, les premiers CPER (1984/1988) ont été conçus comme les instruments privilégiés de la mise en cohérence du Plan de la Nation et des priorités des Régions²⁴. Les seconds CPER (1989 à 1993)²⁵ attestaient de l'évolution d'une approche planificatrice vers une approche en termes d'aménagement et de développement du territoire. Les troisièmes (1994/1999) contribuaient à affirmer la nécessité d'une adaptation des interventions de l'Etat aux situations économiques locales.

A partir d'une analyse de l'évolution des CPER mais aussi des impacts de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (qui mettait en oeuvre la décentralisation de la formation professionnelle des jeunes et renforçait les relations de travail entre l'ANPE et le réseau des missions locales), le rapport de 1995 envisageait quatre catégories d'effets sur le devenir des OREF. Les observatoires étaient appelés :

- à s'inscrire plus directement dans l'aide à la préparation de la décision (pour l'élaboration des PRDF et des contrats d'objectifs territoriaux notamment) mais aussi

²² « Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation. Organisation, missions et perspectives », CCPRA, Imprimerie nationale, juin 1995.

²³ Ces CPER étaient initialement prévus pour la période 1994-1998. Mais, compte tenu des retards d'engagements constatés dès 1996 et du souhait explicitement formulé à cette période de coordonner le calendrier des prochains contrats avec celui des fonds structurels européens, la durée d'exécution des contrats en cours a été prolongée d'une année, jusqu'à fin 1999. (Source : site de la DIACT : <http://www.diact.gouv.fr>).

²⁴ Mais également comme un outil incitatif, les plans contractualisés, où les partenaires se contrôlent mutuellement, étant censés « présenter des taux de réalisation plus élevés que les plans de la nation où l'Etat s'engage seul » (cf. site de la DIACT).

²⁵ Leur signature en 1989 précède le vote du Xe Plan, entérinant leur déconnexion de l'exercice de planification nationale.

- à constituer des lieux d'expertise pour les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (COREF)²⁶
- à accorder une place privilégiée à la prospective de moyen terme
 - à répondre à des demandes accrues des Conseils régionaux
 - et à prendre en compte de nouvelles questions pour lesquelles les outils statistiques disponibles ne s'avéreraient pas toujours adaptés.

Aucune de ces prévisions ne peut être aujourd'hui démentie. « La réalité n'est cependant jamais tout à fait comme on l'imaginait et les événements s'accomplissent d'une façon surprenante ».²⁷ Ainsi, non seulement les demandes adressées par les Conseils régionaux aux OREF se sont accrues mais elles coïncident souvent avec les demandes des autres partenaires régionaux de l'emploi formation. Au cours de la période récente, les demandes émanant des acteurs impliqués dans des structures de coopération intercommunale se sont multipliées, induisant une extension du territoire sur lequel l'observation doit être menée ainsi qu'une évolution des pratiques d'accompagnement, voire de transfert de compétences (aide à l'installation d'observatoires locaux à l'échelle de pays, transfert de compétences en direction des maisons de l'emploi, etc.).

²⁶ Issu de la loi de 1966, le COREF avait pour mission de favoriser, en liaison avec le Conseil économique et social régional, la mise en œuvre dans la région d'une politique cohérente d'emploi et de formation professionnelle.

²⁷ « La formule qui ponctue habituellement la découverte de ce qui était attendu -« c'était bien cela »- implique à la fois une reconnaissance et un désaveu. Reconnaissance du fait annoncé et désaveu du fait que l'événement ne s'est pas accompli d'une autre façon », in Clément ROSSET, « Le réel et son double », Folio essais, n°220, nouvelle édition de mars 2007.

Troisième Partie :

L'activité des OREF en 2008 : entre continuité et mutation

Au fil des évolutions qui viennent d'être évoquées, les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation sont devenus, non seulement des outils d'éclairage du champ de l'emploi – formation, mais également des vecteurs de coordination des ressources régionales d'expertise, des facilitateurs de la coopération et des producteurs de la connaissance et de l'expertise en région pour les acteurs de l'emploi et de la formation.

1- D' un rôle traditionnel d'analyse statistique et d'étude de la relation emploi - formation ...

Les OREF, en tant qu'outils d'aide à la décision, avaient pour mission d'articuler les analyses et les prévisions pour la formation continue et la formation des entreprises (Mandat du Premier Ministre pour la négociation des contrats de plan – février 1988). Leur objectif était d'élaborer des outils de diagnostic et de prospective, communs à tous les partenaires régionaux, et de veiller, en s'appuyant sur des dispositifs publics statistiques existants, à éviter les recueils de données redondants, contradictoires et à favoriser la cohérence entre les actions des différents acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle.

Forts de cette mission, les OREF n'ont cessé, depuis 1989, de publier de multiples travaux : cahiers sectoriels, dossiers périodiques, tableaux de bord emploi-formation, études ponctuelles, bases de données informatisées.

La plupart des OREF ont commencé leurs travaux par des approches statistiques. « Certains ont mobilisé les financements du contrat de plan pour exploiter des enquêtes jusque là sous utilisées et pour en valoriser les résultats. D'autres ont retravaillé ces données statistiques, en combinant par « *familles professionnelles* » les informations de diverses sources pour réaliser des diagnostics emploi-formation communs aux différentes institutions²⁸. Quelques OREF ont également produit de nouvelles statistiques, comme ce fut le cas lors d'un élargissement des enquêtes portant sur l'insertion professionnelle

Durant cette première période, l'approche par zone d'emploi a été également développée, dans certaines régions, par des OREF souhaitant répondre à la demande régionale et produire des diagnostics de zone et des comparaisons entre zones. Pour d'autres, ont été privilégiés des travaux portant sur des logiques de secteurs ou de métiers.

²⁸ « Les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation : organisation, missions et perspectives », Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Professionnelle Continue, juin 1995

2- ... à un rôle d'appui et d'accompagnement des partenariats

L'analyse des programmes d'activités des OREF permet d'observer l'existence toujours présente des demandes dites « traditionnelles » qui leurs sont faites par l'Etat et le Conseil régional : notamment l'analyse emploi-formation, la réalisation de diagnostics préalables à l'élaboration du PRDF, ou l'intervention en amont de la négociation des Contrats d'Objectifs signés entre l'Etat, la Région et des branches professionnelles. Ainsi, les Observatoires répondent à ces commandes en apportant des éclairages susceptibles d'aider à la décision en matière de carte scolaire, d'apprentissage et d'offre de formation. Cela s'est matérialisé par la réalisation d'états des lieux de l'offre de formation ; d'études sur l'insertion des jeunes (extension des « enquêtes génération », exploitation de la base « Parcours 3 »,...) ; d'informations sur les métiers et leurs évolutions en région ; de travaux sur la relation emploi-formation en utilisant notamment une nouvelle démarche (ARGOS) qui permet une analyse par groupes formation emploi (GFE).

Pour autant, les différentes évolutions législatives et réglementaires, ainsi que celles liées au contexte économique et démographique ont profondément accru les demandes adressées aux OREF.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a créé, en région, le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation (CCREFP). Cette instance régionale de concertation entre l'Etat, le Conseil régional et les partenaires économiques et sociaux mobilise régulièrement en commissions les OREF (réalisation de diagnostics, rédaction de synthèses, animation de groupes de travail...).

Par ailleurs, suite à la loi de décentralisation du 13 août 2004 qui a étendu le PRDF à de nouveaux champs (formation des adultes dans le cadre AFPA, les formations sanitaires et sociales, les formations culturelles, la VAE et l'orientation tout au long de la vie) tous les Observatoires ont dû évoluer, prendre en compte ces changements et apporter des éclairages en appui aux conventions tripartites Etat-AFPA-Région, aux schémas des formations sanitaires et sociales, en étudiant les mobilités professionnelles et l'emploi des seniors, en prenant en compte les formations de l'enseignement supérieur, en intégrant, malgré la difficulté dans l'obtention et le traitement des données, la dimension « formation des salariés ».

Les contrats de projets Etat-Région 2007-2013 déterminent, au programme 103 « accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques »²⁹, les axes de travaux à conduire pour les OREF en intensifiant le rapprochement avec le domaine économique. L'articulation entre la formation professionnelle, le développement économique, l'emploi et les mutations économiques, sont au cœur des nouvelles préoccupations et concernent l'ensemble des acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle. Les Conseils régionaux tentent d'articuler schéma de formation avec le schéma de développement économique et celui de l'aménagement du territoire. Confrontées aux difficultés de recrutement ou face aux perspectives de reconversion dans certains secteurs, les branches professionnelles souhaitent obtenir des informations sur l'environnement économique régional, l'attractivité des métiers,

²⁹ Se reporter à l'annexe 3

la prospective des métiers et des qualifications. Certaines, sollicitent l'appui de l'OREF dans la mise en place de leur observatoire de branche. L'Etat, dans un souci d'articulation entre emploi – formation et attractivité des territoires, souhaite mettre au cœur des priorités l'anticipation des mutations économiques.

C'est dans ce contexte, que la circulaire DGEFP du 20 novembre 2006 rappelle que « les OREF seront au service d'un diagnostic partagé permettant d'anticiper les mutations économiques et leurs conditions de réussite et d'organiser le socle d'actions cohérentes de l'Etat, de la Région et des acteurs économiques pour promouvoir les qualifications nécessaires, en lien avec les différents observatoires régionaux de branche quand ils existent ».

Dès lors, les travaux des OREF ont été réorientés. Ainsi de multiples études sont menées sur les secteurs et les métiers, souvent en appui aux acteurs, que ce soit, en amont des Contrats d'Objectifs Territoriaux, sous forme de diagnostics sectoriels, de portraits de métiers,...

Les OREF abordent donc de plus en plus les questions de prospective et de mutations économiques, conformément aux orientations inscrites dans les contrats de projets. Ils abordent ces problématiques avec un regard d'expert de la relation emploi-formation, en tentant d'adopter une posture plus anticipatrice : comment les mutations économiques prévisibles dans la région pourront impacter les besoins en emploi et en compétences ?

Cet élargissement de l'horizon des OREF se traduit opérationnellement de plusieurs manières: animations d'ateliers de prospective sectorielles, appui à des plateformes sur les mutations économiques, animation et suivi de projets autour de l'anticipation des mutations,.... Toutes ces initiatives reposent sur un partage de l'expertise avec d'autres structures d'études, des représentants de branches, des acteurs des territoires, des consultants, des chercheurs, etc. Ces regards croisés permettent une plus-value et une consolidation des analyses prospectives. De nouvelles méthodologies d'analyse et d'animation sont parfois mobilisées (élaboration de scénarios prospectifs par exemple).

Dans le groupe de travail Inter OREF sur les branches et secteurs d'activité, une réflexion collective est actuellement menée sur l'utilisation de nouveaux indicateurs pour cerner les fragilités d'un territoire, sa compétitivité, etc.

En Picardie l'OREF est intégré au Centre d'Analyses Régional des Mutations de l'Economie et de l'Emploi (CARMEE) créé par l'Etat et le Conseil régional en juillet 2007. Cette structure, principalement dédiée à la prospective et à l'anticipation des mutations économiques, a pour objectif de doter la région d'un outil d'aide à la décision donnant une meilleure lisibilité sur le devenir des filières économiques régionales (menaces et opportunités à saisir). Dans cette région, le fait d'intégrer les missions de l'Observatoire à cette structure permet d'aborder plus globalement les questions de développement économique d'emploi et de besoins en compétences³⁰.

³⁰ Le pilotage de la structure implique pour l'Etat, le SGAR, la DRIRE et la DRTEFP ; pour le Conseil régional, les services Economie, Enseignement supérieur et Recherche, Formation et apprentissage, Education, Prospective et évaluation.

D'autres évolutions ont impacté les travaux des OREF. En effet, les nouvelles compétences des Conseils généraux (formation dans le cadre du CI/RMA), l'émergence des maisons de l'emploi et de la formation (créées par le Plan de Cohésion Sociale), les initiatives régionales des acteurs créant des dispositifs ou des outils nouveaux, ainsi que la mise en place des pôles de compétitivité pour renforcer le potentiel industriel français et créer les conditions propices à l'émergence de nouvelles activités à forte visibilité internationale ont engendré un accroissement des demandes adressées aux OREF autour de l'échelon infra-régional et des territoires.

Tous ces acteurs territoriaux et locaux souhaitent obtenir des informations telles que la connaissance des besoins en qualification, l'évolution de la main d'œuvre sur le territoire,... ce à quoi la plupart des Observatoires Régionaux répondent par des appuis méthodologiques et de l'animation territoriale (animation des COTEF en PACA, tableaux des bord par Pays pour la Bretagne, mise en œuvre d'un outil d'analyse territorial de l'emploi, de la formation et de l'insertion en Pays de la Loire,...)

Si pour l'essentiel, les axes de travail des OREF portent sur les questions liées à la relation emploi-formation, ils ont progressivement, face aux évolutions récentes (législatives, économiques, démographiques,...), répondu par une diversification de leurs travaux : structuration et évolution des métiers et des qualifications, études sur les mobilités, transformation du tissu productif, anticipation des mutations économiques, état des ressources humaines pour les pôles de compétitivité, analyses sectorielles-filières et de branches dans une démarche prospective.

En dernier lieu, la complémentarité avec les CARIF est un facteur important permettant aux OREF de rendre leurs travaux plus accessibles à un large public (professionnels de l'AIO et grand public).

Quatrième Partie :

Une place qui s'affirme dans le paysage régional

Les OREF sont repérés par la grande majorité des acteurs régionaux comme un outil d'expertise capable d'éclairer les acteurs et jouant un rôle essentiel d'assembleur des données en réponse aux attentes exprimées.

Ils sont reconnus comme un lieu neutre, facilitant les débats entre institutions favorisant les échanges et la mise en commun des pratiques d'acteurs n'ayant pas toujours la possibilité de travailler ensemble.

Les OREF ont dans leur ensemble une politique d'information et de communication qui favorise et développe cette reconnaissance régionale.

D'une région à l'autre, cependant, compte tenu de la taille des OREF, des relations institutionnelles dans lesquelles ils se trouvent et des relations partenariales qu'ils ont pu développer, ils sont plus ou moins sollicités.

1 – Positionnement des OREF dans le paysage régional

1.1 Une position d'interface

Le rôle de l'OREF est de faire l'interface entre les différents acteurs intervenant sur le champ de la formation et de l'emploi. Il doit permettre à chacun d'exprimer son point de vue et de comprendre celui des autres. Pour cela il est chargé de :

- créer les conditions d'échanges et de débats : par ses outils, ses publications, par une intervention ou directement en animant une réunion ou un groupe de travail... Il permet aux acteurs de se réunir, de s'exprimer, et de construire ensemble « de la connaissance partagée », dans le cadre d'un diagnostic et/ou dans une réflexion prospective.
- capitaliser les échanges.

1.2 Une position singulière

La position de l'OREF est singulière tant par ses missions que par ses sources de financement. L'OREF dans le paysage régional n'est ni un service de l'Etat, ni un service de la Région. Inclus dans un GIP ou une association, son programme de travail est construit à la fois par la Région et l'Etat, ses principaux financeurs, mais aussi par les partenaires sociaux.

L'Etat est représenté par toutes ses composantes : Rectorat, DRTEFP, DRDJS, DRASS, DRE, DRIRE... ces services étant à la fois acteurs dans la mise en place des politiques publiques et producteurs de données et services d'études.

Du côté du Conseil régional, il n'est pas rare d'observer une organisation très segmentée en différents services : ceux chargés de la formation dans les lycées, de l'apprentissage, de la formation des chômeurs et de l'économie (aides aux entreprises)... Même si depuis quelques années des regroupements se sont effectués

dans quelques régions, beaucoup traitent encore l'économie indépendamment de la formation professionnelle.

De ce fait, le positionnement de l'OREF dans le paysage régional est singulier car dans tous les lieux où il intervient, il est au contact d'acteurs qui peuvent avoir des positions très différentes. Position inconfortable : ce qui signifie qu'il doit s'assurer que les résultats qu'il produit répondent aux besoins de ses commanditaires mais qu'ils apporteront aussi une plus value régionale. Il doit veiller à l'intérêt que pourront en tirer chacun de ses financeurs afin d'être en conformité avec la finalité du Groupement d'Intérêt Public, défini le plus souvent dans le Contrat de Projet Etat Région.

1.3 Une interface entre les acteurs chargés de prendre des décisions concertées

Les OREF sont sollicités pour apporter un appui, une expertise, ou des études préalables dans un certain nombre d'instances où doivent se prendre des décisions concertées.

Il est intéressant de regarder la position de l'OREF dans un cas concret, par exemple, dans un groupe chargé de réfléchir sur l'orientation de la carte des formations dans le cadre du PRDF : l'OREF doit alors jouer un rôle de « facilitateur » dans l'analyse, d'interface entre les différents acteurs, qui, observant la réalité du point de vue de leur propre activité, sont amenés à exprimer des points de vue contradictoires,

Ainsi dans cet exemple :

- Le groupe de travail est présidé par un élu dont les préoccupations sont de se positionner par rapport aux différents acteurs qu'il a auditionnés, quelques temps avant. Il souhaite aboutir à des préconisations compréhensibles, très lisibles pour l'électorat, avec si possible un effet rapide.
- A coté de l'élu, le représentant du Recteur doit faire avancer les directives qui lui sont imposées au niveau national, réduire les coûts par exemple. Ce simple objectif peut l'amener à envisager de regrouper deux établissements ou fermer une section lorsqu'il n'y a pas assez d'élèves. Cela peut paraître évident mais peut rencontrer des oppositions dans certains cas, en particulier si le territoire de la commune est petit, que le lycée représente un symbole pour la population et qu'il devient un objet de revendication pour des parents d'élèves.
- Les institutions de placements des demandeurs d'emploi (ANPE, Assedic, Missions locales) ont parfois l'impression de recevoir des jeunes de niveau de formation de plus en plus élevé avec des difficultés à s'insérer. Ces institutions ont alors parfois tendance à extrapoler une baisse du niveau des formations alors que pour l'Education Nationale le niveau augmente sans aucun doute.
- Les entreprises, qui souvent ne s'y retrouvent plus entre la formation dispensée au niveau V et au niveau IV. Selon les corps de métier, un diplôme de niveau V équivaut à un autre de niveau IV. Même si certaines d'entre elles reconnaissent qu'il faut accepter un temps d'adaptation et accompagner les jeunes pour qu'ils s'insèrent dans

l'entreprise, elles n'ont pas le temps de le faire et exigent que les jeunes soient directement opérationnels.

- Les branches professionnelles, les partenaires sociaux, ont leurs propres positions. Il est très souvent constaté que celles-ci sont contradictoires entre les syndicats employeurs et les syndicats salariés.
- Enfin, d'autres acteurs sont également conviés, tels le CESR chargé de donner un avis, les associations familiales, les représentants des organismes de formation...
- Le rôle des services de la Région est de préparer le « conducteur de la réunion » pour le président de séance, qui anime. Ils sont aussi chargés du compte rendu et c'est eux qui suggèrent des préconisations acceptables par les uns et les autres.

Cette configuration d'acteurs est souvent représentée dans les différents groupes où l'OREF est amené à intervenir comme expert.

1.4 Une interface entre les services d'études et les services techniques : le travail en réseau avec les techniciens

L'OREF, lorsqu'il n'est pas producteur de données, ce qui est la majorité des cas, les recueille dans le cadre de relations partenariales avec les services statistiques administratifs de l'Etat en région (Rectorat, DRTEFP, DRDJS, DRAF, DRASS...) ou d'autres producteurs de données (ASSEDIC, URSSAF, OPCA,...), qui les lui communiquent en vue d'exploitations concertées. Ainsi l'OREF produit, assemble et organise ces données.

Certaines administrations ont leur propre service statistique, qui exploite leurs données. D'autres s'en servent comme un moyen de gérer leur activité : ce sont des données de gestion, des mesures pour l'emploi, par exemple. Par ses missions, l'OREF se positionne en assembleur de données et sa valeur ajoutée est l'expertise emploi – formation . Il compile les données pour les mettre en relation et les analyser. De ce fait, ce n'est pas un concurrent des services d'études régionales et il peut même leur apporter un appui technique.

Pour réaliser et faciliter ce travail d'assembleur, les OREF peuvent constituer/animer un réseau régional de techniciens producteurs de données, ou travailler avec un comité de pilotage les regroupant.

L'objectif est alors de définir de façon la plus partagée possible les indicateurs d'analyse des relations formation - marché du travail – emploi comme de l'évolution des métiers et de décider ensemble des indicateurs qui y contribueront.

On demande aux OREF de travailler en partenariat, parfois sur des dossiers communs, ou de se positionner sur des chantiers qui ne sont pas couverts par d'autres. C'est pourquoi ils produisent ou utilisent des « outils », pour éviter le travail à façon pour les uns et pour les autres. Il est important de mettre à disposition de tous des documents utiles à tous.

Il s'agit donc bien pour l'Observatoire de devenir alors un assembleur / collecteur, qui traite les données et rassemble les acteurs en vue de les aider à faire des interprétations conjointes ou du moins partagées.

2 – Les pratiques d'intervention au niveau régional

Il est attendu des OREF qu'ils puissent réaliser, sur la période des contrats de projets 2007-2013, des études et des analyses alimentant la recherche d'une offre de formation adaptée aux besoins des entreprises et à la demande sociale, tout en mesurant l'évolution des métiers dans un contexte de mutations économiques. Ainsi, les Observatoires interviennent dans le cadre de différents dispositifs ou auprès d'organismes œuvrant sur le champ emploi – formation ; quelques exemples régionaux sont ci-après présentés pour chacun d'eux³¹...

2.1 Le Service Public de l'Emploi Régional

Chargé de l'application de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle et sous la direction de la DGEFP, le SPER (Service Public de l'Emploi en Région) comprend : les services déconcentrés du travail et de l'emploi chargés de la coordination des actions au niveau territorial ; l'ANPE³² ; l'AFPA ; la DRDFE ; les Missions locales et PAIO ; les Maisons de l'Emploi ; les Organismes de l'assurance chômage ; les collectivités territoriales ;...³³.

Le SPE Régional contribue à la définition d'actions préventives à mettre en œuvre dans le domaine de l'emploi et de la formation en coopération avec la Région et les partenaires sociaux pour favoriser l'adaptation et les mobilités inhérentes aux mutations économiques.

Ces actions concernent les difficultés de recrutement, le développement des compétences et les mobilités. Elles visent également des publics prioritaires tels que les jeunes, les handicapés, les détenus, les illettrés et les personnes immigrées. Les difficultés d'accès à l'emploi que peuvent rencontrer les femmes sont également ciblées.

Le SPE est organisé au niveau régional, départemental et local selon les modalités suivantes :

- Le SPE régional a la responsabilité de définir la stratégie, d'élaborer le programme régional à partir des projets départementaux, de coordonner, d'animer et de piloter la démarche.

³¹ Cette partie a été enrichie par une seconde enquête permettant aux OREF de se positionner sur leurs pratiques d'interventions en région (dispositifs, acteurs,...) Dans les exemples, le groupe de travail a choisi de mentionner quelques Observatoires pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.

³² Devenue « Pôle Emploi » par la loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à l'organisation du service public de l'emploi.

³³ « Les fiches pratiques de la formation continue », Centre INFFO, tome 2

- Le SPE départemental a la responsabilité de l'information sur la stratégie régionale et les axes prioritaires départementaux.
- Le niveau local définit les plans d'actions locaux qui fixent des objectifs en fonction des publics concernés, ou des secteurs économiques.

Les acteurs du SPE élaborent des politiques locales d'emploi en prenant en considération les caractéristiques particulières des publics en difficulté, et des territoires. Pour réaliser ses missions le SPE peut réaliser des études, statistiques ou s'appuyer sur les travaux réalisés par les OREF (suivi mensuel des jeunes relevant du CIVIS, analyse des métiers porteurs et en tension, cartographie de l'offre de formation continue,...).

En **Bretagne**, le GREF réalise, à partir des données issues de l'entrepôt régional Parcours 3, le suivi mensuel des jeunes relevant du CIVIS, outre les caractéristiques sociodémographiques des jeunes accueillis on y trouve un éclairage sur les actions et prestations du réseau des 17 missions locales.

Le GREF est également amené à présenter au SPER certaines études spécifiques, telles que :

- « Analyse des trajectoires d'insertion professionnelle des personnes handicapées ayant suivi une formation ». Cette enquête a permis de constater que 12 mois après la fin de formation 52% des stagiaires sont en emploi, contre 16% avant la formation.
- « Evaluation de l'impact des stages accompagnant le plan de recrutement PSA-Citroën ». L'enquête cofinancée par le FSE montre que 24 mois après la fin de la formation 58% des stagiaires sont en emploi (88% étaient demandeurs d'emploi lors de la formation)

Ces enquêtes ont été réalisées à partir de l'outil Iroise développé par le GREF Bretagne, ce logiciel permet de recenser l'ensemble des situations professionnelles sur une période donnée.

En **Franche-Comté**, dans le cadre de son programme de travail, Efigip réalise depuis 3 ans, pour le SPER, une analyse des métiers porteurs et en tension. Chaque année, ce travail consiste en l'établissement :

- d'une liste de métiers considérés comme porteurs et/ou en tension au plan régional et au niveau des bassins d'emploi,
- d'une analyse des causes des tensions.

Le résultat de ce travail, diffusé uniquement au SPER et SPE locaux, permet notamment d'adapter l'offre de formation et de faciliter l'insertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi en les dirigeant vers des métiers porteurs et/ou en tension.

Outre cette analyse des métiers porteurs et en tension, Efigip apporte sa technicité à l'Observation de l'insertion des personnes handicapées. Spécifiquement pour le SPE, à la demande de l'Agefiph, L'OREF réalise des tableaux de bords mensuels et trimestriels, déclinés pour chaque département et pour la région, rassemblant les données les plus sensibles aux variations du marché du travail.

En **Auvergne** et à la demande du SPER, le CARIF-OREF Auvergne produit une cartographie de l'offre de formation continue à destination des demandeurs d'emploi, des différents financeurs : ce tableau de bord semestriel analyse le nombre de formés par spécialité et territoire.

L'OREF réalise également des portraits des territoires et accompagne à la demande les acteurs du SPE dans la rédaction des diagnostics locaux partagés par un appui méthodologique et la réalisation d'études complémentaires.

N.B : *Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.*

2.2 Les Contrats d'Objectifs

Dans le cadre des Contrats d'Objectifs, outils de mise en cohérence régionale des moyens et des actions de la formation professionnelle, qui constituent une des priorités majeures des PRDF, la plupart des OREF contribuent en tant qu'expert au sein de groupes de travail dédiés à la définition des orientations et des objectifs communs de développement de la formation professionnelle initiale et continue, par la mise en commun des ressources et des informations statistiques des partenaires et organismes producteurs de données et comme assembleur de ces données dans une recherche d'appropriation d'un langage commun. Ils peuvent être conduits à réaliser des cahiers sectoriels, des cahiers métiers...

En **Bourgogne**, dans le cadre de chaque contrat d'objectifs est mise en place une observation régionale des emplois, des qualifications et des formations. Dans cette optique, le C2R est chargé de collecter, d'organiser et de mettre en cohérence l'information propre à chaque branche à partir d'une grille d'indicateurs types, adaptés aux spécificités du secteur concerné.

Le C2R anime des groupes de travail composés des représentants des branches et des producteurs d'information (ANPE, Assedic, Conseil régional, DRTEFP, Rectorat, etc...). Ces groupes de travail sont chargés d'analyser les données, de proposer des diagnostics, de formuler des préconisations et de contribuer à des stratégies de développement. Ces travaux sont ensuite validés dans le cadre du contrat d'objectifs et servent aux signataires de socle à la construction d'orientations régionales en matière de formation professionnelle.

En **Poitou-Charentes**, l'intervention de l'Agence Régionale de la Formation Tout au Long de la Vie (ARFTLV) vient en appui technique et méthodologique à l'élaboration et au suivi du COT. En amont de la signature d'un COT, son apport se concrétise par l'animation de groupes de travail et par la production d'informations de cadrage, facilitant ainsi la définition du champ couvert par le contrat et le repérage des problématiques pouvant structurer ses axes.

L'ARFTLV assiste les signataires en animant un séminaire de réflexion prospective. Ce temps de travail réunit des professionnels de l'emploi et de la formation au sein d'ateliers. Les partenaires du COT ont à échanger leurs regards sur les évolutions attendues ou souhaitables en matière d'économie, d'emploi et de formation.

L'Etat et la Région demandent aux signataires de s'appuyer sur les travaux de l'ARFTLV. L'Agence est de fait, chargée de collecter et d'agréger les informations transversales provenant de différentes sources et d'établir les tableaux de bord utiles pour le suivi des contrats. Ces informations seront présentées au comité de pilotage.

En **Champagne-Ardenne**, l'OPEQ intervient en appui technique et méthodologique, à l'élaboration et au suivi des COT en réalisant également des études prospectives pour les branches professionnelles telles que la logistique, le bâtiment et les travaux publics.

En **Midi-Pyrénées**, très souvent, un axe d'observation des perspectives d'emplois, des métiers et des qualifications ainsi que des dispositions en matière d'information et d'orientation figurent dans les actions de programmation des contrats d'objectifs. (contexte introductif)

Le CARIF OREF Midi-Pyrénées a réalisé un outil intitulé « Horizon emploi Midi-Pyrénées » pour contribuer à éclairer tout projet d'orientation ou de reconversion professionnelle par une présentation claire et synthétique des opportunités d'emploi par domaines professionnels dans la région. Des repères sur l'économie régionale et sur les perspectives d'emploi en lien avec les pôles de compétitivité figurent également dans ce document. « Horizon emploi » s'adresse aux demandeurs d'emplois, aux salariés ou indépendants, aux scolaires, étudiants, apprentis, parents... en recherche directe d'informations ou accompagnés par des professionnels de l'Accueil, de l'information et de l'orientation. Cet outil a été conçu en partenariat avec l'Onisep et de nombreuses structures de l'AIO.

N.B : Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.

2.3 Le Plan Régional de Développement des Formations

Pour le PRDF, il est essentiel d'apprécier les parcours de formation et comment les élèves se préparent à l'entrée dans la vie active, selon les spécialités dans lesquelles ils se répartissent et selon les niveaux sur lesquels ils sont en situation de poursuivre leur scolarité.

L'objectif de ne plus laisser de jeunes sortir du système éducatif sans aucune qualification est un thème à analyser qui suppose l'articulation entre les données sur le suivi des effectifs en formation, la qualité de l'insertion professionnelle et les représentations que les publics se font des métiers.

Pour répondre à ces questionnements dont l'objectif est la gestion de la carte régionale des formations, l'OREF, en partenariat avec la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage de la Région, le Rectorat et, souvent avec des branches professionnelles en amont des contrats d'objectifs, élaborent des indicateurs construits à partir d'outils ou de matrices de données permettant de mettre en relation le système de formation, le système d'emploi et le marché du travail.

Ainsi, tous les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation contribuent à l'élaboration et au suivi du PRDF de différentes façons.

- **Animer le partenariat** (utilisation d'un outil prospectif emploi-formation pour animer un processus de travail en commun, présentation d'études pour alimenter la construction d'une vision partagée des acteurs et aboutir à des diagnostics partagés facilitant la prise de décision, ...).
- **Apporter un appui méthodologique** (proposition de démarche dans un objectif d'aide à la décision, à la réflexion, à la coordination de l'ensemble des acteurs,...).
- **Proposer des outils à l'élaboration et au suivi du PRDF** (portraits statistiques par secteurs d'activité, diagnostics aidant à l'élaboration de la carte des formations, dispositif d'indicateurs statistiques utiles à la réflexion sur l'évolution de la carte des formations,...).
- **Réaliser des travaux spécifiques** (fournir tous les éléments de cadrage et de pilotage de l'offre de formation ; rassembler des données par GFE ; ...)

En **Rhône-Alpes**, la méthodologie repose sur un travail dans le cadre de trois Groupes Domaine, rattachés à la commission PRDF du CCREFP. Trois thématiques sont traitées : publics et parcours de formation, besoins emploi formation des secteurs, et logiques de territoires. Les Partenaires sociaux pilotent le Groupe Domaine Secteurs Economiques, avec l'accompagnement technique du PRAO, et travaillent selon trois phases : élaboration de diagnostics partagés, mise en évidence de problématiques, puis formalisation de préconisations.

En **Basse-Normandie**, l'ERREFOM, intervient afin de proposer des outils et démarches d'aide à la décision (réalisation d'étude « flash » sur un métier, appui méthodologique à la constitution d'observatoires de branche, mise en place d'une fonction d'observation du champ sanitaire et social,...).

2.4 Les partenaires sociaux

Instituées par l'accord du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi et complétées par le protocole du 6 juillet 1984, les COPIRE (Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale pour l'Emploi) ont été créées pour les partenaires sociaux interprofessionnels en région en tant que lieu de concertation et d'information sur l'évolution de l'emploi et sur les questions de formation dans les branches et les régions.

Ces commissions paritaires doivent mettre en place une information réciproque des partenaires sur la situation de l'emploi, mais aussi s'interroger sur des questions plus précises comme par exemples, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation professionnels.

Concernant la formation, elles se sont vues reconnaître des missions d'ordre général (promotion de la politique de formation) ainsi que des missions spécifiques (définition des priorités au titre du CIF, relations avec les OPCA et les CPNE, missions spécifiques en matière de formations technologiques et professionnels, contrats d'insertion en alternance, insertion des jeunes en grande difficulté).

Compte tenu de ces missions et en fonction de leur degré de fonctionnement dans leur région, les OREF sont amenés à présenter leurs travaux au sein des COPIRE afin d'apporter des éléments d'éclairages.

En **Franche-Comté** : la COPIRE s'est dotée d'une commission "anticipation des mutations économiques". Celle-ci s'interrogeait sur les indicateurs susceptibles d'être suivis régulièrement dans le temps pour visualiser les tendances lourdes affectant la région. Efigip a été sollicité pour l'accompagner, notamment sur un plan méthodologique.

A partir de ses différents travaux d'études et des données pertinentes et actualisables, Efigip a pris en charge la réalisation d'un tableau de bord : collecte de données antérieures (historique sur 5 ans) et actuelles et analyse des données. Ce travail donnera lieu à des rencontres régulières avec la commission de la COPIRE pour présenter le tableau de bord à chaque mise à jour avec pour objectifs une appropriation de l'outil par les membres de la commission et une analyse commune et partagée. Ce travail doit permettre à la COPIRE d'avoir une vision plus juste de la situation socio économique régionale afin d'alimenter ses réflexions et de faciliter la mise en place d'actions en faveur des entreprises et de leurs salariés.

En **Languedoc-Roussillon** : l'OREF s'est associé au secrétariat technique de la COPIRE, pour aider à la formalisation de propositions relatives à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie – FTLV, en région. Une note de travail a ainsi été réalisée et propose un diagnostic de la production contractuelle nationale mis en regard des particularités socioéconomiques régionales. Cette confrontation a été mise en discussion au sein de la COPIRE et a permis l'élaboration de propositions propres à faciliter la complémentarité des actions régionales pouvant concourir à la mise en œuvre de la FTLV. »

N.B : *Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.*

2.5 Le Conseil Economique et Social Régional

Assemblée composée des acteurs économiques et sociaux régionaux, le CESR a un rôle consultatif portant sur la quasi-totalité des domaines de compétences de la Région et notamment le PRDF. « Il concourt par ses avis à l'administration de la Région »³⁴.

Ils sont composées de plusieurs commissions dont certaines d'entre elles (formation et/ou emploi, prospective,...) associent ou sollicitent les OREF dans leurs travaux sur divers thèmes : les métiers de demain, l'avenir des jeunes à l'horizon 2025, les enjeux de la décentralisation des formations sanitaires et sociales, vers une autre relation formation emploi, etc.

Il est à signaler que, lorsqu'ils existent, les comités techniques et/ou scientifiques des Observatoires incluent un représentant du CESR. Cela favorise les échanges en particulier sur des méthodes s'appuyant sur une démarche prospective, comme par exemple sur les métiers de demain.

En **région Centre** : l'ORFE – Gip Alfa Centre est membre de la section « prospective » du CESR et à ce titre participe de façon régulière à ses travaux : il s'agit, à partir des projections de l'INSEE sur la population en région Centre à horizon 2030, d'engager la réflexion sur le devenir socio-économique des territoires régionaux et les modes de développement possibles qui en découlent. Ce groupe devrait terminer ses travaux en 2010. Par ailleurs, l'ORFE est sollicité de façon régulière pour présenter l'état de ses analyses dans différentes commissions, principalement les commissions « formation » et « économie ». Il est également sollicité dans le cadre du groupe qui travaille sur la conjoncture.

Pour la **région Réunion** : l'OREF participe aux travaux menés par le CESR dans le cadre des groupes thématiques de travail du CRIESR (Centre Régional pour l'Information Économique et Sociale de la Réunion). Ces groupes sont composés de membres du CESR et d'organismes, observatoire ou institutions produisant et utilisant de l'information économique et sociale (INSEE, ASSEDICS, CNASEA, SEPES, Rectorat, chambres consulaires,...)

A ce titre, l'OREF participe depuis plusieurs années à un groupe thématique, le groupe 'Emploi-chômage'. L'objectif de ce groupe est d'échanger des informations (programmes de travail, besoins en données, ..) et de mener, ponctuellement, des projets communs. Ainsi, nous avons réalisé avec les membres de ce groupe, deux projets : un panorama de la population réunionnaise (décomposition de la population totale en fonction du statut vis à vis de l'emploi) et un état des données statistiques disponibles (type de variable, sources, unités, périodicité, accès, ...). Les objectifs de ces travaux sont :

- d'améliorer nos connaissances communes dans le champ de l'emploi formation,
- d'identifier les données manquantes,
- de porter un regard transversal et distancié sur les problématiques EF.

N.B : Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.

³⁴ « Les fiches pratiques de la formation continue », tome 2, Centre Inffo, 2008

2.6 Les Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Créés par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite « loi de Modernisation sociale », les CCREFP ont pour mission de « favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi. Ils sont notamment chargés des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques ».

L'« *Etat des lieux des CCREFP : des textes...aux réalités régionales* » mené par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie en octobre 2008, montre que les OREF sont de plus en plus sollicités par les Comités de coordination.

Dans la majorité des cas, les Observatoires présentent leurs travaux et interviennent activement en commission pour apporter leur contribution technique aux débats des CCREFP (intervention en commission de l'évaluation pour Poitou-Charentes ; participation à la commission PRDF pour Rhône Alpes ; contribution aux travaux des COT en commission pour la Haute Normandie ; ...). Pour d'autres, il s'agit de contributions ponctuelles.

Ils peuvent également être sollicités pour alimenter la réflexion d'une commission autour d'un thème (VAE, prospective,...) et aboutir à la décision de réaliser telle ou telle étude et/ou mettre en place un outil d'analyse pour l'emploi et/ou la formation.

Certains CCREFP mandatent l'Observatoire pour effectuer certains travaux (Auvergne, Bretagne,...) ou pour animer des groupes de travail (GT Prospective des Métiers et des Qualifications pour le Centre,...).

Certains OREF sont également mobilisés pour contribuer à la « logistique » et/ou l'animation du secrétariat permanent du Comité de coordination.

En **Nord Pas de Calais** : depuis la signature du contrat de projet État-Région 2007-2013 et les évolutions du contexte régional, l'Oref est positionné comme outil du Comité de Coordination Régional Emploi Formation Professionnelle (CCREFP). Il travaille dans un contexte multi-partenarial et de gouvernance partagée. Ses travaux ont pour ambition de constituer une base de connaissances et d'analyses partagées, facilement lisibles et accessibles à l'ensemble des financeurs et partenaires, sur les champs de l'emploi, de l'éducation – formation, des mutations économiques, de façon à permettre un pilotage éclairé.

Dorénavant, les missions de l'Oref vont s'articuler, pour le compte du CCREFP, autour de différents volets inter-dépendants : mise en œuvre d'une démarche visant à installer et pérenniser un système d'information permanent partagé ; réalisation d'enquêtes, d'études et de tableaux de bord ; organisation annuelle d'un colloque et valorisation des productions régionales. Pour remplir ces missions, l'Oref s'appuie sur une organisation particulière constituée d'une équipe d'animation restreinte et d'un réseau de partenaires contributeurs.

En **Poitou-Charentes** : l'OREF instruit de nombreux dossiers qui viennent alimenter les réflexions des commissions ou du Comité. La Commission 1 « Formations professionnelles » assure le suivi de la démarche ARGOS et, à ce titre, l'ensemble des diagnostics réalisés par l'OREF sont présentés en commission. Pour la Commission 2 « Emploi et développement économique », l'Observatoire a produit un « profil régional » et des notes de cadrages sectorielles. Pour la Commission 4 « AIO et VAE », il produit des notes de cadrage territoriales. Pour la Commission 5 « Evaluation », l'OREF avec le secrétariat permanent du CCREFP suit les travaux des doctorants et le conseil scientifique.

En **région Centre** : l'ORFE s'est vu confier l'animation du « groupe prospective » du CCREFP. A partir des tendances dégagées dans les « outils de l'ORFE - diagnostics et prospectifs », le groupe s'interroge sur les probabilités d'une atténuation, d'une accélération, voire d'un retournement des tendances. Ce travail aboutit à la rédaction de scénarios, à la mise en évidence des enjeux pour la région et à l'examen de plusieurs alternatives de gouvernance sur les territoires. Il fait suite à une première phase où ont été présentés par leurs auteurs les travaux réalisés dans la région, par l'ORFE les travaux nationaux, travail qui a été capitalisé par la mise en ligne d'environ 50 fiches de lecture, faisant état des travaux disponibles en région comme au niveau national.

N.B : Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.

2.7 Les pôles de compétitivité

Afin de renforcer le potentiel industriel français et de créer les conditions propices à l'émergence de nouvelles activités à forte visibilité internationale, une nouvelle stratégie industrielle a été adoptée, fondée sur le développement de pôles de compétitivité.

« Un pôle de compétitivité est, sur un territoire donné, l'association d'entreprises, de centres de recherche et d'organismes de formation, engagés dans une démarche partenariale (stratégie commune de développement), destinée à dégager des synergies autour de projets innovants conduits en commun en direction d'un (ou de) marché (s) donné (s) »³⁵.

La stratégie de développement de pôles de compétitivité prend également place dans un cadre européen, conformément à l'objectif fixé en 2000 au sommet de Lisbonne, de faire de l'Europe, d'ici la fin de la décennie, la première région du monde pour sa compétitivité et son économie basée sur la connaissance. A ce jour, 71 pôles ont été labellisés par le CIADT et répartis sur le territoire national.

Quatre éléments ont été avancés comme étant clés dans le succès du pôle : une stratégie commune de développement économique, des partenariats approfondis entre acteurs autour de projets, des technologies destinées à des marchés à haut potentiel de croissance, le développement d'une visibilité internationale.

La politique des pôles a comme objectifs : développer la compétitivité, conforter sur des territoires des activités, accroître l'attractivité du pays et favoriser la croissance et l'emploi.

Les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation en tant qu'outil d'aide à la décision et observateurs des territoires dans les domaines de l'emploi, des qualifications et de la formation, sont parfois associés à cette politique et interviennent à différents niveaux.

³⁵ www.competitivite.gouv.fr

En **Aquitaine** : dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour le développement de l'apprentissage, conclu avec l'Etat le 20 Juillet 2005, le Conseil régional d'Aquitaine souhaite accompagner le développement des pôles de compétitivité en anticipant les besoins en main-d'œuvre qualifiée sur les spécialités professionnelles concernées et les secteurs visés et en adaptant les compétences aux besoins des entreprises dans le cadre de la formation initiale et en particulier par la voie de l'apprentissage. Aquitaine Cap Métiers assure une assistance à maîtrise d'ouvrage pour la Région, dans la réalisation d'études confiées à des prestataires externes.

- Trois analyse des besoins en formation des pôles : « Industries et Pin Maritime du Futur » ; « Prod'innov » (Industrie de la Santé et Industrie Alimentaire ; « Bordeaux-Aquitaine Inno'vin »).

- Une analyse des besoins en formation sur la thématique « Environnement, Hygiène, Sécurité », transversale à l'ensemble des pôles de compétitivité

Les études devront proposer un plan d'action (système de veille, tableau de bord, indicateurs de suivi,...) visant le développement des outils nécessaires pour :

- apprécier régulièrement l'évolution du volume et de la structure des emplois ; anticiper les besoins en compétences ; définir de nouveaux parcours.

Ce plan d'action permettra la mise en place d'une réflexion pérenne sur la relation emploi-formation.

En **Corse** : participation et présence de l'OREF à travers l'exemple du Pôle de compétitivité CAPENERGIES PACA-CORSE : énergies non génératrices de gaz à effet de serre.

Contenu de la collaboration :

- Accompagner l'Agence de développement économique de Corse (ADEC) dans son projet de mise en place d'une filière énergétique d'excellence permettant de répondre aux besoins et de préserver l'environnement et le climat.

- Assister le maître d'ouvrage dans la réalisation des cahiers des charges sur les aspects emploi et formation.

- Participer et suivre les études attribuées à des consultants en intégrant le groupe de travail technique.

- A terme, assurer une fonction de veille des métiers liés aux énergies renouvelables en repérant et observant l'évolution des emplois directs et indirects et des formations générés par le secteur.

1^{er} exemple de contribution dans le cadre du diagnostic/audit des entreprises du volet Corse du pôle de compétitivité et élaboration d'une stratégie de leur développement.

Cette étude est réalisée par un cabinet de consultants. L'OREF participe aux réunions de l'instance technique de suivi. Le cahier des charges indique que le diagnostic de l'offre de formation devra être réalisé en partenariat avec l'OREF.

Concernant la phase audit des entreprises, l'OREF a proposé d'intégrer un questionnaire relatif à la formation et à l'emploi existant ainsi qu'à leurs perspectives de développement.

La deuxième phase a pour finalité la définition d'une stratégie collective et l'élaboration d'un plan opérationnel de développement.

L'OREF devra intégrer les conclusions et préconisations de l'étude dans ces documents visant l'aide à la programmation des actions de formation.

En **Ile de France** : la DRTEFP a sollicité l'OREF et d'autres partenaires sur la dimension « ressources humaines » des pôles de compétitivité. Les problématiques identifiées sur le pôle de compétitivité Cap Digital sont les risques de reconversions professionnelles (NTIC), le manque de structuration en GPEC des PME du pôle et le problème de fidélisation de la main d'œuvre.

Un cadrage statistique a été réalisé sur les caractéristiques des PME et des salariés :DRTEFP IDF, INSEE IDF, OREF IDF, "les PME du pôle de compétitivité CAP digital: 6100 salariés dans l'audiovisuel et l'informatique", A la page n° 296, avril 2008

Des interviews et des entretiens ont été menés auprès des différents acteurs par un cabinet de consultant. De ce premier état des lieux découle la mise en place d'un comité de pilotage auquel l'OREF participe sur l'étude préalable au contrat d'études prospectives de Cap Digital.

N.B : *Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.*

3 – Développer les liens avec les observatoires de branche, les OPCA et les partenaires sociaux

Les conditions d'accès à la vie active ou de maintien dans l'emploi et les perspectives de carrière des individus dépendent du développement économique des territoires. Dans ce développement, chaque secteur d'activité économique joue un rôle spécifique en fonction des conjonctures nationales et internationales plus ou moins favorables, des évolutions et des mutations sociales et économiques plus ou moins rapides, des modes de consommation ou des besoins des individus vivant sur le territoire plus ou moins constants, des contraintes infra territoriales et structurelles plus ou moins fortes.

Le rapprochement entre ces ensembles complexes de caractéristiques et les qualifications des populations justifient la mise en place de démarches prospectives dans lesquelles les OREF se sont engagés et qu'ils doivent développer.

Dans le cadre de la loi de mai 2004, les observatoires prospectifs métiers et qualifications des branches ont la possibilité de décliner leur outil au niveau régional ou local. Seules quelques branches (BTP, transports, commerce et réparation automobile,...) ont fait l'exercice, qui s'avère complexe. Il est à noter que certaines branches prennent en compte des éléments de prospective régionale.

Des représentants régionaux de certaines organisations professionnelles ou de certains OPCA de Branche avec lesquels les OREF ont noué des contacts, ont manifesté le besoin de développer des outils régionaux et de créer des moments de concertation pour améliorer l'anticipation des besoins de qualifications. Les OPCA interprofessionnels se montrent également intéressés par cette démarche qui complète leurs propres études sur les métiers dits « transversaux ».

Les Observatoires répondent à ces attentes et s'engagent davantage aujourd'hui dans cette démarche prospective, notamment à l'aide de tableaux de bord et cahiers par secteur d'activité économique.

Avec les branches présentes sur leur territoire, mais aussi avec les OPCA qui peuvent être le relais sur le territoire régional ou inter-régional des branches nationales en termes d'observation, les OREF co-construisent une analyse de chaque secteur et de l'activité économique régionale dans sa globalité en termes de mutations économiques.

Par ailleurs, les Observatoires sont également amenés à aborder la dimension intersectorielle ce qui les amène à travailler avec les branches autour de thèmes comme l'activité économique, l'évolution de l'emploi, le marché du travail, la structure de l'emploi et le renouvellement de la main d'œuvre (prévisions de départ, besoins, degré d'intégration des jeunes embauchés), ainsi que sur les dépenses de formation.

En général, ils ont pu tisser des liens étroits avec les branches impliquées en région par les contrats d'objectifs territoriaux parmi lesquelles le BTP, la Métallurgie, les Transports, les Services de commerce et réparation de l'automobile, l'Hôtellerie Restauration, le Sanitaire et social, mais aussi la Chimie, l'Agriculture, les Industries alimentaires...

Dans ce cadre, les OREF poursuivent leur appui méthodologique auprès des groupes de travail régionaux, mais peuvent aussi mener parfois des enquêtes et études ponctuelles (sectorielle ou intersectorielle, pour quelques métiers, territoires ou sur un thème spécifique).

Les échanges avec les observatoires de branche sont encore peu fréquents, mais commencent à se développer

Les branches professionnelles présentent des spécificités liées à leurs métiers. Leurs observatoires rencontrent les mêmes difficultés que les OREF notamment dans le choix des indicateurs à mobiliser, ou, par exemple, dans l'analyse des métiers transverses. Il serait intéressant de mutualiser les méthodes adoptées pour y répondre.

En **Aquitaine** : Aquitaine Cap Métiers met en œuvre une étude sur les productions régionales des observatoires de branches professionnelles ou de l'interprofession (observatoire de branche en région identifiés comme tels, observatoires nationaux, délégations régionales ou inter-régionales des Branches professionnelles en capacité de produire des éléments et des analyses en Aquitaine). Les résultats sont prévus pour décembre 2008.

L'objectif de l'étude est :

- D'établir un panorama exhaustif des productions régionales des observatoires de branches professionnelles et/ ou de leurs OPCA sur la thématique de l'évolution des qualifications, l'anticipation des mutations économiques et territoriales et plus globalement sur la relation formation - emploi.
- D'identifier les conditions et thématiques de capitalisation, de mutualisation des productions et de partenariat entre les branches professionnelles et l'OREF en Aquitaine.
- D'identifier les conditions de mise en cohérence des travaux en région avec ceux réalisés au niveau national.
- D'identifier les besoins des branches professionnelles en termes d'outils et moyens sur la thématique de la prospective des métiers : appui méthodologique, documentaire, recensement de l'offre de formation dans les trois voies, fourniture de statistiques publiques, cartographies....

En **Limousin** : Prisme apporte un appui technique à la mise en place des observatoires multi/sectoriels et territorial. Cet appui peut être variable selon les secteurs.

- Tourisme : poursuite du travail de repérage et organisation des données, dans le cadre de la mise en place du plan de professionnalisation des acteurs touristiques
- Economie sociale et solidaire : secteur dans lequel sera instauré une collaboration étroite avec la CRES (convention à signer entre Prisme Limousin et la CRES 1er trimestre 2009)
- l'Observatoire de la culture ORACLIM est mis en place fin 2008 (convention de partenariat général entre Prisme Limousin et ORACLIM 1er trimestre 2009)
- Sanitaire, social et médico-social, note annuelle d'information conformément à la mise en place du schéma sanitaire et social) production de ce document fin 2009
- Ingénierie et appui à la mise en place d'observatoires des Maisons de l'emploi et de la formation (Aubusson et St Yrieix,) (cf. éléments indiqués ci-dessus dans le paragraphe « portraits de territoire »)

En **Pays de la Loire**, l'Etat et la Région, par le biais de la commission mutations économiques du CCREFP ont confié au Carif-Oref le soin de réaliser des analyses sectorielles sur le territoire ligérien. Ces travaux ont pour objectif de réaliser un diagnostic des mutations économiques d'un secteur au travers de plusieurs thématiques : opportunités et risques sur le territoire, effets sur l'emploi et les compétences, actions et coopérations entre acteurs, animation du dialogue régional entre institutionnels, représentants professionnels et syndicats de salariés et accompagnement des acteurs. La démarche s'appuie dans un premier temps sur des données issues de la statistique publique, mises à jour annuellement, qui permettent au comité technique de mettre en évidence les spécificités du secteur. Les constats validés par les différents acteurs institutionnels, sont soumis à l'expertise des acteurs économiques lors de groupes de travail ad hoc : parcours de formation en entreprise, santé au travail, difficultés de recrutement, ... Ces mises en perspective débouchent alors sur des propositions d'actions au niveau régional.

N.B : *Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.*

4 – Prendre en compte l'échelon infra-régional

Une analyse emploi formation et une démarche prospective qui l'accompagne ne peut être réduite, au niveau régional, à des questions intersectorielles ou de branches et doit pouvoir prendre en compte les questions relatives à l'infra-territorial.. Les OREF sont de plus en plus conduits à répondre à ces questions.

Il s'agit le plus souvent d'interroger le tissu économique d'un territoire de manière à prévoir les profils de main d'œuvre qui sont et seront appelés à dynamiser les systèmes productifs locaux.

Chaque territoire est soumis à différents espaces d'influence et traversé par des mouvements qui le dépassent largement. D'autre part, l'accès des populations locales aux systèmes de formation ne rencontre pas naturellement les besoins en qualification des entreprises locales. Les attentes des familles et des élèves répondent bien souvent à une logique de reproduction sociale. Les mobilités, qui peuvent prendre des formes différentes selon les niveaux de sortie de formation, devront alors être prises en compte par les dispositifs de proximité.

Pour tenir compte de ces interdépendances complexes, le choix est souvent fait de comparer un territoire avec les territoires voisins, qu'ils soient d'ailleurs situés dans l'hexagone ou hors les frontières comme en Lorraine où la dimension transfrontalière est très présente (cf exemple dans l'encadré).

La fonction d'expert régional des relations formation emploi ne peut se développer pour les OREF qu'avec des partenariats, tant avec les fonctions d'observation sur les territoires qu'avec d'autres structures d'expertise régionale.

Il est fréquent que les Observatoires contribuent à sensibiliser les acteurs concernés à la complexité de la relation emploi-formation, en partenariat avec le Service Public de l'Emploi, mais aussi dans le cadre des PRDF avec les services de la DFPA du Conseil régional, par un appui méthodologique aux acteurs locaux (référents issus des réseaux de l'accueil, de l'information, de l'orientation et de l'activité économique sur les territoires étudiés), appui qui parfois s'inscrit dans le cadre de séquences préparatoires à des rencontres territoriales.

De plus en plus, les OREF interviennent en appui méthodologique des territoires en fonction de leur demande, en particulier des Maisons de l'Emploi. Les degrés d'intervention, nombreux, vont de la simple fourniture de données brutes organisées, à l'ingénierie de mise en œuvre de diagnostics (constitution de groupes, expertise,...).

En **Ile-de-France**, l'animation d'un réseau d'acteurs locaux autour de la problématique des diagnostics territoriaux a été impulsée par l'Etat. Pendant un an, un groupe de travail s'est réuni pour construire une méthodologie de diagnostic.

L'identification des besoins a conforté l'OREF dans son rôle d'animation et une offre de service s'est dessinée : construction d'une base de données interactive (portraits de territoire et indicateurs plus pointus), guide méthodologique pour compléter la BDI, puis mise en place d'actions de professionnalisation.

L'OREF fournit donc aux territoires des données le plus souvent commentées ; il organise un accompagnement technique de dimension professionnalisation visant un objectif partagé et une co-construction d'un outillage du territoire, avec régulièrement une ingénierie de mise en œuvre de diagnostic (constitution de groupes, expertise...).

En **Midi-Pyrénées**, le CARIF OREF construit actuellement un « extra net Territorial emploi formation » permettant aux professionnels une meilleure connaissance et une culture commune des territoires. Cet outil intègre des éléments cartographiques, des données chiffrées sous forme de tableaux de bord automatisés produits à partir du système d'information, des études ou analyses -éléments de diagnostics- sur les thématiques relatives à l'environnement socio-économique, l'emploi, le marché du travail et la formation produits par le CARIF OREF ou par d'autres partenaires.

En **Bretagne**, le GREF réalise depuis l'année 2007, une collection de tableaux de bord emploi-formation des 21 Pays de Bretagne. Ces tableaux proposent au travers d'une grille de lecture commune composée d'indicateurs chiffrés, de graphiques et de cartographies, des informations à l'échelon du Pays, à destination des acteurs locaux de l'emploi, de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Ils constituent des matériaux structurés pour aider à la réalisation de diagnostics de territoires par les acteurs locaux. Ces documents de synthèse abordent les thématiques suivantes pour chacun des territoires :

- la carte d'identité du Pays, avec notamment des éléments démographiques,
- l'activité économique
- les actifs du territoire
- la demande et l'offre d'emploi
- la formation professionnelle (initiale et continue)

Dans la conception, les tableaux de bord par Pays intègrent une actualisation régulière, une mise en cohérence et une harmonisation de l'ensemble des nomenclatures utilisées et niveaux de présentation (nomenclature d'activité de synthèse en 16 postes, les 20 Groupes Formation-Emploi, ...). Ils présentent par ailleurs, plusieurs niveaux d'information : une comparaison systématique avec la région Bretagne, des indicateurs conjoncturels et de tendance, une information sexuée,...

En **Haute-Normandie**, le CREFOR a constitué un réseau de territoires regroupant des maisons de l'emploi et des structures intercommunales (Pays, Communautés d'Agglomération). Il s'agit principalement, dans un cadre conventionnel de partenariat, de coopérations de mise à disposition réciproque des publications et travaux de chacun.

L'observatoire intervient particulièrement en terme d'appui méthodologique, notamment autour des données statistiques organisées en tableaux et indicateurs territoriaux formation / marché du travail / emploi. Cette action vise principalement à professionnaliser les acteurs locaux en leur fournissant des clés d'interprétation et d'analyse de l'information statistique.

En **Pays de la Loire**, dans un contexte de développement accru des partenariats et dans le souci de partager une approche commune des territoires, l'Etat et la Région ont décidé, en 2005, de confier au CARIF-OREF l'animation d'une démarche de diagnostics locaux. La 1^{ère} étape a été la création d'un guide méthodologique pour la réalisation de ces diagnostics territoriaux pour l'emploi et la formation à l'attention des acteurs locaux. Le guide présente : la structure démographique du territoire, l'activité économique, les besoins de recrutements des entreprises, les différents publics et leur positionnement sur le marché du travail, des éléments de contexte territorial (logement, transport, environnement,...) et de compréhension des systèmes d'acteurs locaux. C'est à partir de ces données que les 16 équipes de diagnostic territorial, formées à l'utilisation du guide, réalisent chaque année un diagnostic partagé présentant les atouts et les faiblesses du territoire en termes d'emploi et de formation. Cette démarche permet ensuite aux différents acteurs d'élaborer des plans d'action à partir d'une base commune.

En **Limousin**, Prisme réalise des portraits territoriaux dont l'objectif est d'offrir aux acteurs institutionnels en charge des politiques de formation et d'emploi un éclairage sur la situation socio-économique de leur territoire à travers des données fiables et actualisables hiérarchisées selon quatre grands thèmes (démographie, activités économiques et l'emploi, marché du travail, dispositif de formation présent sur le territoire).

Ces portraits présentent des indicateurs qui ont été définis au regard des besoins des acteurs de l'emploi et de la formation, leur permettant de disposer d'une compréhension collective commune du territoire et ainsi aider à élaborer des politiques de formation et d'emploi partagées au niveau local. Le lien territoire – emploi peut, en effet, être pertinent pour lier ou pérenniser les métiers attachés au pays. Ils permettent de connaître le potentiel d'un territoire (pays ou zone d'emploi) en matière d'emploi-formation, ses atouts/faiblesses, les activités repérables, l'état du marché du travail et de l'emploi et les besoins subséquents en matière de formation. Le résultat attendu est de faciliter les décisions politiques au niveau local, tout en tenant compte des spécificités en terme d'emploi et des contraintes de maillage et d'aménagement du territoire.

En **Champagne-Ardenne** : l'OPEQ intervient pour présenter la situation de l'emploi et du marché du travail par territoire couvert par les ALE. L'objectif est de constituer un outil de travail opérationnel pour les représentants des Missions Locales et des Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation et, plus largement, pour tous les acteurs de l'Emploi-formation.

En **Lorraine** : depuis 1998, l'OREFQ participe aux activités de l'Observatoire Interrégional de l'Emploi (OIE) de la Grande Région, territoire qui regroupe la Lorraine, l'état du Luxembourg, le Land de Sarre, le Land de Rhénanie-Palatinat et la Wallonie. Les travaux de l'OIE visent à apporter des conclusions aux décideurs politiques en charge des politiques structurelles d'emploi, d'éducation et d'aménagement du territoire. L'observatoire fonctionne en réseau et constitue un dispositif transfrontalier de diagnostic des évolutions socio-économiques dominantes et de leurs impacts sur l'emploi et sur les systèmes de production de la qualification de la main d'œuvre.

L'OREFQ contribue tout d'abord à la production des rapports sur la situation du marché de l'emploi dans la Grande Région. Il participe ensuite à des travaux plus avancés qui font l'objet de cofinancements par les fonds FEDER, via les programmes INTERREG. Enfin, l'OREFQ participe à l'ensemble des ateliers-débats et colloques organisés dans le cadre de l'OIE et aide les acteurs de l'emploi et de la formation à prendre conscience des défis liés aux changements démographiques, aux mutations du travail, aux mobilités professionnelles et à la nécessité de se former tout au long de la vie.

N.B : *Le fait de mentionner quelques Observatoires a été fait pour des raisons de lisibilité. Cela ne signifie pas que les OREF non mentionnés n'interviennent pas sur ce champ.*

Cinquième Partie :

Quelles perspectives pour une fonction d'observation en réseau ?

Au terme de cet état des lieux des OREF en 2008, il apparaît que ces organismes reflètent par leur histoire, leur organisation et leurs moyens, la diversité des paysages régionaux dans lesquels ils sont aujourd'hui parfaitement intégrés. Pour autant, ces spécificités n'ont pas ralenti un mouvement de convergence concernant la construction et la consolidation de leurs missions. Les attentes générées par le processus de décentralisation n'ont cessé de s'étoffer principalement sur deux axes : l'entrée progressive dans l'analyse prospective et la compréhension des dynamiques territoriales. La reformulation de ces attentes autour des enjeux relatifs aux mutations économiques a contribué récemment à rendre plus visible le cœur de métier des OREF.

Confirmés dans leur rôle, les OREF n'en sont pas moins amenés à adapter leur offre de services compte tenu de l'impact à la fois des phénomènes économiques, notamment en termes d'accès à la formation et à l'emploi, et de changements institutionnels qui affectent les modes de décision et de concertation dans l'espace régional.

Dès à présent, les organisations du travail des OREF évoluent en fonction : de l'ouverture des modalités de distribution de la statistique publique, d'exigences accrues en matière d'accompagnement auprès d'acteurs de plus en plus nombreux à élaborer leurs diagnostics sectoriels ou territoriaux, d'un élargissement du panel de destinataires de leurs travaux et d'une attente renouvelée par la crise économique d'écourter les délais entre réalisation d'études, appropriation des pistes identifiées et mobilisations de leviers d'actions adaptés.

L'intensification du travail en réseau des CARIF-OREF ainsi que des partenariats de plus en plus fréquents et de plus en plus productifs au niveau national renforcent la capacité des OREF à faire face à ces défis.

1. Le retour de la prospective

La place accordée à une prospective de moyen terme est présente dans les orientations données par l'Etat aux travaux des OREF en application du cadre général posé par les contrats de projet Etat-Régions 2007-2013.

En accord avec les objectifs de l'Union européenne définis à Lisbonne et à Göteborg³⁶, le contenu de ces contrats est resserré autour de trois axes majeurs : la

³⁶ Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000, et de Göteborg les 15 et 16 juin 2001. Les objectifs de Lisbonne (« Faire en sorte que l'Europe devienne l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale ») soutenaient une stratégie d'adaptation de l'économie européenne à la mondialisation. Malgré une révision de cette stratégie en 2005, le bilan quant à l'atteinte des objectifs est plus que mitigé, d'où le recentrage sur la compétitivité et l'innovation préconisé par de nombreux experts. Cf. « La place de l'Europe dans la mondialisation », sous la direction de Laurent COHEN-TANUGI, rapport rendu à la Ministre de l'économie Christine LAGARDE le 15 avril 2008.

compétitivité et l'attractivité des territoires, la promotion du développement durable et la cohésion sociale et territoriale.

Dans ce contexte, l'Etat a donné comme priorité aux OREF de traiter l'anticipation des mutations économiques. Ceux-ci, qui, jusqu'à présent, avaient réalisé peu de travaux prospectifs à proprement parler, se saisissent de plus en plus de cette approche anticipatrice qui touche à la fois les transformations de l'appareil productif et le déplacement de la main d'œuvre à l'intérieur de cet appareil productif.

L'émergence de dispositifs comme la VAE (validation des acquis de l'expérience), le DIF (droit individuel à la formation), la systématisation des observatoires de branches, la mise en place de pôles de compétitivité, l'ouverture de guichets uniques (maisons de l'emploi, par exemple), constituent autant d'éléments qui transforment l'environnement et rénovent les attentes des acteurs de l'emploi/formation. C'est pourquoi, dans les travaux des observatoires, deviennent prioritaires l'étude des relations existant entre les tissus économiques locaux, les systèmes d'éducation/formation et le développement territorial, mais aussi l'analyse des mobilités de la main d'œuvre tout au long de la vie active et la réflexion sur la sécurisation des parcours professionnels.

Pour conduire ces travaux les OREF bénéficient de leur rôle d'assembleur des données produites ainsi que de leurs capacités à mettre en réseau les acteurs régionaux

2. De nouvelles données, de nouvelles techniques d'analyse

Si ces enjeux apparaissent clairement aux professionnels qui travaillent aujourd'hui dans les observatoires, les démarches méthodologiques à mettre en œuvre dans les productions sont plus complexes à identifier, alors même que les outils statistiques disponibles semblent mal adaptés pour prendre en compte ces nouvelles questions. Les observatoires, loin d'abandonner leur mission première de collecte et de mise à disposition de données quantitatives et qualitatives sont amenés à les traiter de façon nouvelle. Au-delà d'une simple rediffusion de données ils avancent dans la direction d'études plus ambitieuses. Sur le terrain, de plus en plus d'observatoires intègrent, à côté des statistiques émanant d'organismes extérieurs (INSEE, URSSAF, MSA, Assédic, DRTEFP, Conseil régional, mais aussi OCDE³⁷, Eurostat³⁸, etc.), des informations issues de techniques mises en œuvre dans la recherche sociologique (enquêtes, entretiens individuels et collectifs, observation participante, recherche-action, etc.).

Autant dire que le rôle des Chargés d'études emploi formation à l'intérieur des OREF et des CARIF/OREF est en pleine évolution.

Toutes ces évolutions posent la question suivante : la statistique disponible est-elle encore capable de rendre compte des situations présentes ?

³⁷ L'Organisation de coopération et de développement économiques.

³⁸ L'Office statistique des communautés européennes.

Dans le domaine de l'emploi/formation³⁹, les catégories utilisées, comme les nomenclatures semblent être en retard par rapport aux évolutions réelles, et ceci malgré d'importantes opérations de révision régulièrement menées. Ces dernières années, ce ne sont pas seulement les découpages internes des grands domaines d'activités productives et d'emploi qui se sont déplacés, mais leurs périmètres extérieurs.

Les observatoires sont ainsi confrontés au défi de dresser des états des lieux de la situation de l'emploi/formation sur des territoires infra régionaux à l'aide d'indicateurs qui ne prennent en compte qu'une partie des variables du développement économique, de l'emploi et du système d'éducation/formation. Les bases de données territoriales des OREF sont donc appelées à s'enrichir d'informations sur les dispositifs sociaux plus larges que celles actuellement prises en compte.

3. Les métiers de l'observation de l'emploi et de la formation évoluent

3.1 Vers un développement de la fonction d'animation ?

Les métiers exercés par les permanents des OREF ou des CARIF/OREF sont largement impactés par les évolutions décrites précédemment. Le rôle des chargés d'études emploi/formation est en pleine évolution. Les cadres administratifs et les élus des institutions de tutelle participant à l'élaboration des dispositifs et mesures d'emploi, de formation et d'insertion, attendent des travaux des Observatoires une analyse des mouvements qui traversent la société ainsi que des éclaircissements pour leurs prises de décision.

Les professionnels des OREF parlent souvent à ce sujet de la fonction « d'animation ». Le terme, qui recouvre des approches en réalité hétérogènes d'une structure à l'autre, souligne le rôle actif qu'ils jouent dans les débats auxquels participent de nombreux acteurs ou partenaires. La nécessité d'une observation plus fine de l'emploi/formation en région conduirait à promouvoir les pratiques d'articulation entre des savoirs issus d'études techniques ou scientifiques (conduites par les chargés d'études) et des savoirs empiriques (détenus par les professionnels et produits dans l'action). Dans certaines régions, la décentralisation des formations sanitaires et sociales a été une période propice au développement de ces formes de coproduction du savoir. L'ouverture d'espaces collaboratifs sur les sites Internet des OREF ou CARIF/OREF atteste d'ailleurs de l'existence de cette fonction d'animation

Tous les OREF n'intègrent pas sur le même mode ce travail d'animation. Celle-ci n'est d'ailleurs pas seulement territoriale ; elle est sectorielle, finalisée sur des thématiques comme l'insertion, l'orientation..., ou encore spécialisée par public (par exemple, travailleurs handicapés)

³⁹ Mais peut-être en est-il de même dans d'autres domaines : les travaux sur la criminalité, l'observation en santé publique, etc.

3.2 Une plus grande diversité des compétences et des partenariats

Sans entrer dans le détail de leurs organisations internes, les directions des structures OREF ou CARIF/OREF, s'accordent à dresser quelques grands constats quant aux compétences requises pour mener à bien les activités liées à l'observation de l'emploi formation dans le contexte actuel :

Certaines fonctions présentes dans les OREF et les CARIF/OREF depuis le début voient leur contenu évoluer. Tel est le cas des fonctions de documentation et de gestion des bases de données numériques. Ainsi le travail des documentalistes a été bouleversé avec la diffusion de l'Internet

Par ailleurs, la diversité et la complexité des objets d'étude et d'analyse milite en faveur de la constitution d'équipes pluridisciplinaires et par conséquent d'un recrutement de profils diversifiés du point de vue des formations initiales, des parcours antérieurs, des classes d'âge ainsi qu'en faveur de dispositifs internes permettant la montée en charge progressive des personnes recrutées.

Le rapprochement avec la recherche, déjà mentionné dans les évaluations qui ont pu être faites du fonctionnement des OREF, est plus que jamais pertinent. Les exigences scientifiques invitent les OREF à s'insérer dans un réseau de coproducteurs solides composé d'entreprises privées mais aussi de laboratoires de recherche publics ou des centres associés du Céreq.

Outre la diffusion des résultats de leurs travaux d'étude, les professionnels de l'observation de l'emploi/formation sont appelés à former des publics différents, à conduire certains projets sophistiqués sur le plan de l'ingénierie (par exemple l'élaboration de schémas régionaux) et à rassembler les acteurs afin de favoriser une mise en commun des moyens (observatoires de branches, observatoires locaux, etc.) et des savoirs.

4. La mutualisation et l'animation interrégionale et nationale

Depuis 1995, les ressources régionales en matière d'observation de la relation formation – emploi se sont étoffées, mouvement globalement confirmé à la signature des contrats de projet État – Régions 2007 – 2013. L'organisation spatiale de cette expertise constitue une avancée du processus de décentralisation en France, tant il apparaît aujourd'hui qu'elle contribue à la construction des politiques publiques dans les régions.

Ce rôle d'acteur technique de la décentralisation n'implique pas d'en rester au niveau régional ou infrarégional. Chaque OREF a en effet besoin, pour renforcer son efficacité, de se référer à des institutions intervenant au niveau national. Ainsi Les OREF ont pris l'habitude de se retrouver pour mutualiser des moyens, échanger des pratiques ou monter des projets. Ce fonctionnement en réseau relève de leur initiative, il est souvent encouragé par des acteurs au niveau national. De leur côté, les services ministériels, les centres d'études ou les instances consultatives tirent profit de leur

collaboration avec les OREF, pour être davantage en prise avec les effets concrets de la décentralisation.

4.1 Le réseau des CARIF-OREF

A l'origine, les CARIF ont rapidement rassemblé des effectifs significatifs dans les régions, à la différence de fonctions régionales d'observation qui n'était exercée bien souvent que par un ou deux individus et/ou par la mise en réseau de structures. Cela explique, qu'historiquement le réseau des centres de ressources ait d'abord été celui des CARIF. Chemin faisant, les OREF ont grandi et se sont dotés progressivement d'un réseau spécifique formalisé en 2001.

Aujourd'hui, les deux réseaux se sont regroupés. Le réseau des « CARIF – OREF » représente simultanément les métiers de l'information et ceux de l'observation répondant ainsi à une logique partenariale puisque leurs interlocuteurs sont, dans leur grande majorité, les mêmes. A cet égard, le groupement de coordination des directeurs (GCD), constitué de quatre membres désignés par leurs collègues pour une durée de deux ans, a toujours veillé à respecter un équilibre entre représentants de CARIF et représentants d'OREF. Parmi les divers groupes techniques mis en place par le réseau, plusieurs traitent plus particulièrement des problématiques de l'observation, tout en prenant en compte les répercussions de leurs travaux en matière d'information, mais aussi d'animation et de professionnalisation, dimensions qui se rapprochent de plus en plus du travail de diagnostic et d'anticipation

Le réseau des CARIF – OREF est avant tout un réseau technique qui s'est employé à rassembler des moyens pour monter des opérations communes (métamoteur, offre de formation, certifinfo, site collaboratif intercariforef). Il a également réussi à passer des commandes uniques de données (à l'INSEE, à la DARES et la DGEFP), ce qui permet de produire des portraits homogènes des secteurs d'activités économiques autorisant dorénavant des comparaisons entre régions.

4.2 Des partenaires nationaux de plus en plus proches

Traditionnellement des liens se sont institués dans le cadre de coopérations techniques entre les OREF et le CCPRA, le Commissariat au Plan, le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail, le Haut Comité de l'Education. Cela s'est traduit par la participation de représentants d'Observatoires à des groupes de travail ou encore à des publications.

- ORAFE 2005-2006 ayant abouti à l'ouvrage Formation et Emploi en région – outils méthodes enjeux – coordination par le CEREQ
- PMQ : Novembre 2002, « Avenirs des métiers », C.Seibel et C.Afriat, rapport du groupe Prospective des métiers et des qualifications, Commissariat général au plan, La documentation française.

Plusieurs évènements récents témoignent de la montée en puissance de ces coopérations.

Depuis 2007, le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV) réunit, régulièrement, les OREF pour partager les points de vue sur l'actualité de la formation, pour faire connaître les travaux du Conseil et, réciproquement, ceux des centres de ressources régionaux. Cette collaboration régulière se concrétise aujourd'hui par la co-rédaction du présent ouvrage.

Le 6 novembre 2007, les premières rencontres interrégionales co-organisées par le Céreq, la Dares et le réseau des CARIF – OREF, se sont tenues à Marseille mettant en perspective « l'expertise formation-emploi à l'épreuve des territoires »⁴⁰. Les suivantes se tiendront à Lyon, dans les mêmes conditions, c'est-à-dire avec le soutien de l'État et du Conseil régional, le 22 septembre 2009 autour de la question des mobilités professionnelles mettant en regard les travaux nationaux et régionaux. Ces rencontres, que les organisateurs souhaitent renouveler tous les deux ans, représentent les temps forts d'un croisement et d'une capitalisation de connaissances produites à des échelons relativement distincts. Elles contribuent, ce faisant, à interroger la configuration des ressources d'expertise en France au regard des étapes du processus de décentralisation et de la réforme de l'État territorial.

En novembre 2008, les réseaux des centres associés régionaux du Céreq et les OREF se sont retrouvés à Nancy pour travailler sur la complémentarité de leurs rôles et pour tirer les enseignements des différentes formes de partenariats entre les deux types de structures mis en œuvre dans les régions. À noter encore que ces rapprochements entre expertise nationale et régionale sont formalisés par la présence de deux directeurs d'OREF dans le comité de rédaction de la revue Formation – Emploi du Céreq.

En janvier 2009, le Centre d'Analyse Stratégique (CAS), successeur du CGP (Commissariat Général du Plan), a relancé les travaux du groupe Prospective des Métiers et Qualifications (PMQ), suite à une lettre du Premier Ministre. Les OREF sont largement impliqués dans ces travaux. Comme utilisateurs, ils siègent au Comité d'Orientation, aux côtés d'autres organismes, notamment des grandes administrations décisionnelles, des partenaires sociaux et des représentants des Conseils Régionaux. Comme producteurs, ils participent à l'élaboration des différents travaux techniques, conjointement avec la DARES, la DEPP, le CEREQ, le Pôle Emploi et des observatoires de branches.

Parmi les travaux qui vont s'engager d'ici 2011, deux dimensions concernent particulièrement les OREF. La première consiste à enrichir les travaux nationaux de projections des emplois et des recrutements par métiers de zooms régionaux permettant de replacer dans un contexte territorial l'évolution d'un métier ou d'un secteur. La seconde dimension est de nature plus méthodologique : avec l'appui des OREF et d'autres acteurs territoriaux (services experts déconcentrés de l'Etat et techniciens des conseils régionaux), le groupe PMQ cherchera à mieux éclairer les différentes méthodologies utilisables au niveau régional, d'une part pour l'élaboration

⁴⁰ « Il s'agissait, ce 6 novembre 2007, d'acter les effets des processus de décentralisation et de déconcentration et d'interroger simultanément les spécificités et la complémentarité des interventions entre le niveau national, régional et territorial et entre les différents métiers et institutions de l'expertise formation – emploi ». Extrait de l'introduction des actes de ces premières rencontres : « L'expertise formation- emploi à l'épreuve des territoires », Céreq, collection Relief, n) 26, juin 2008.

des cartes de formation initiale, d'autre part pour la construction d'un exercice de prospective au niveau régional.

L'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009⁴¹ rappelle, au titre 3 « anticipation, certification et développement de la Validation des Acquis de l'Expérience », la nécessité de développer les travaux conduits par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, tout en renforçant la lisibilité et la diffusion. L'article 29 insiste sur les liaisons entre les Observatoires de branche et les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation : « afin de favoriser des travaux à caractère territorial, l'accord peut prévoir que des travaux d'observation à un niveau régional ou territorial puissent être confiés, dans le cadre d'une délégation formelle, à un autre OPCA que celui de la branche ou des branches concernées, notamment interprofessionnel, ou par convention à un Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation ou à tout autre instance appropriée ».

⁴¹ « Sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnel »

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Tableau récapitulatif des statuts

Statut	Régions	Nombre
Association loi 1901	Aquitaine, Auvergne, Basse-Normandie, Bourgogne, Guadeloupe, Guyane, Languedoc-Roussillon, Martinique, Midi-Pyrénées, PACA, La Réunion	11
Groupement d'intérêt public	Bretagne, Corse, Centre, Franche-Comté, Haute-Normandie, Ile-de-France, Limousin, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Poitou-Charentes, Picardie, Rhône-Alpes	13
Autre	- Alsace (Conseil régional) - Champagne-Ardenne (CRCI)	2

ANNEXE 2 :

Tableau des principales évolutions survenues de 1980 à 2007 ayant eu un impact sur la fonction d'observation en région et particulièrement sur l'activité des OREF⁴²

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
1981		- Rapport de Bertrand Schwartz sur les jeunes	- Circulaires de l'Education nationale du 1 ^{er} juillet et du 28 décembre relatives à la création des ZEP (zones d'éducation prioritaire). Objectif : renforcement de l'action éducative dans les zones où les conditions sociales gênent la réussite scolaire		<p style="text-align: center;">VIII^e Plan 1981 – 1985</p> <p>Le VIII^e Plan se caractérise par l'utilisation d'un nouveau modèle macro-économique comme instrument d'élaboration d'une politique économique axée sur l'emploi, dans le respect de la contrainte extérieure, le modèle DMS (modèle de prévision à moyen terme). Différentes variantes possibles de politique économique sont étudiées et traitées par ordinateur. Plusieurs scénarios sont élaborés en fonction de différentes hypothèses d'environnement international.</p> <p>Finally, the VIII^e Plan is not presented to Parliament and the change of majority suspends its application.</p>
1982	- Loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, départements et régions	- Ordonnance n° 82-273 du 26 mars 1982 portant création des PAIO - Circulaire n° 16-71 du 9 avril 1982 portant création des Missions locales - Ordonnance du 26 mars 1982 relative à la formation alternée des jeunes de 16 à 18 ans (contrat d'orientation)	- Rapport Dubedout sur le développement social des quartiers (1982),		<p>- Un Plan intermédiaire orienté vers la relance par la consommation et couvrant la période 1982-1983, n'a pas le succès escompté.</p> <p>- La loi du 29 juillet 1982 portant réforme de la planification met en place un dispositif institutionnel complexe, combinant une Commission Nationale de Planification de 80 membres, un plan élaboré en deux phases, des PPE (programmes prioritaires d'exécution) héritiers des anciens PAP (programmes d'actions prioritaires), des contrats de Plan signés entre l'Etat et les Régions, et entre l'Etat et les entreprises publiques.</p> <p>- Le principe d'un Plan quinquennal est conservé, mais dans une démarche décentralisée et contractuelle, donnant un plus grand rôle aux Régions qui ont compétence dans la mise en oeuvre du développement régional depuis la loi de décentralisation.</p>
1983	- Lois du 7 janvier 1983 et du 22 juillet 1983 : Répartition des compétences entre l'Etat et les collectivités territoriales (Région, Département, Commune)	- Institution du contrat de qualification et du contrat d'adaptation par l'accord du 26 octobre 1983 - Création du SIVP (stage d'initiation à la vie professionnelle) - Décret n° 85-295 du 21 octobre 1983 portant création de la DIJ (délégation interministérielle à l'insertion des jeunes en difficulté) - Schéma prévisionnel des formations des collèges, des lycées et des établissements d'éducation spéciale établi par le Conseil régional	- Création d'un CNDP (conseil national de prévention de la délinquance) et de conseils départementaux et communaux		<p>- Institués par la loi n° 82-653 du 29 juillet 1982 portant réforme de la planification et par le décret n° 83-32 du 21 janvier 1983 relatif aux contrats de plan entre l'Etat et les collectivités territoriales ou des personnes morales autres que les entreprises publiques et privées, les contrats de plan conclus entre l'Etat et les Régions établissent un principe fort : celui d'un partenariat entre l'Etat et les collectivités territoriales pour les questions de planification et d'aménagement du territoire.</p>
1984		- Décret n°84-919 du 16 octobre 1984 relatif à la création des TUC (travaux d'utilité collective) - Loi du 24 février 1984 portant réforme de la loi de 1971 sur la formation professionnelle	- Création du CIV (comité interministériel des villes) - Création du FSU (fonds social urbain)		<p style="text-align: center;">1984 – 1988 IX^e Plan.</p> <p>Après la mise en place de la politique de rigueur, le IX^e Plan vise à lutter contre l'inflation par la maîtrise des coûts salariaux, la progression du salaire net devant être maintenue en deçà de la croissance de la productivité. Le</p>

⁴² Tableau réalisé par l'OREFQ Lorraine avec l'appui de Geneviève Cousinou (Inffolor)

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
1985	- Lois du 30 décembre 1985 relative à l'élection des conseillers régionaux (Limite du cumul des mandats et fonctions électives)	- 1985 création des bacs professionnels qui permet d'instaurer un continuum de formation du CAP aux diplômés d'ingénieurs dans l'apprentissage et, ainsi, de « tirer vers le haut » l'enseignement professionnel - Expérimentation des entreprises intermédiaires - Loi de finances pour 1985 : défiscalisation de l'obligation de participation au financement de l'alternance			<p>taux d'investissement doit retrouver son niveau d'avant 1975. Les retards technologiques dans les industries concurrentielles doivent être rattrapés. L'option en faveur de l'ouverture des frontières est affirmée, avec le maintien du franc dans le système monétaire européen. Priorité est donnée au redressement de la situation financière des entreprises.</p> <p>CONTRATS DE PLAN ÉTAT-REGIONS PREMIÈRE GÉNÉRATION (1984-1988) Le Préfet de Région et le Président du Conseil Régional assurent la responsabilité de l'élaboration des contrats de Plan. Le CIAT (comité interministériel d'aménagement du territoire) examine les avant-projets de contrats et approuve les projets, en veillant à ce qu'ils soient un instrument de mise en cohérence du Plan de la Nation et des priorités des Régions. Au-delà de ce dialogue entre l'État et les Régions, les acteurs du développement régional - départements et communes, mais aussi chambres consulaires - sont également associés. Pour la première génération des contrats de Plan, l'ensemble des Régions a signé. Par ailleurs, environ 600 contrats particuliers, avec notamment des départements et des villes, ont été conclus.</p> <p>La dimension de la planification évolue avec une forte prise en compte des questions d'emploi et de modernisation de l'économie.</p>
1986	- Loi du 16 janvier 1986 relative à l'organisation des régions. - Première élection au suffrage universel direct des conseillers régionaux	- Août 1986 : Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes - Loi du 30 décembre 1986 qui crée l'obligation de convention de conversion pour tout licenciement économique		- Politique économique de la France : Loi n° 86-912 du 6 août 1986 relative aux modalités d'application des privatisations décidées par la loi n° 86-793 du 2 juillet 1986 autorisant le Gouvernement à prendre diverses mesures d'ordre économique et social - Union européenne : signature de l'Acte unique européen en février 1986 par neuf Etats membres. A compter de janvier 1993, le Marché commun issu du Traité de Rome se transforme en un espace unique sans frontières intérieures dans lequel la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux est assurée.	
1987		- Loi du 27 janvier 1987 portant création des associations d'insertion - Loi du 23 juillet 1987 relative à la réforme de l'apprentissage : possibilité de préparer tous les titres et diplômes professionnels			
1988	- Loi du 5 janvier 1988 sur l'intervention économique des collectivités locales et contrôle des chambres régionales des comptes		- Création d'un Conseil national et d'un Comité interministériel des villes et du développement social urbain - Décret du 28 octobre 1988 portant création d'une D.I.V. (délégation interministérielle à la ville) - Loi du 1er décembre 1988 : obligation faite aux départements de prendre en charge les dépenses d'insertion dans le cadre du RMI		

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
1989		<ul style="list-style-type: none"> - Loi d'orientation sur l'éducation n° 89-486, du 10 juillet 1989 : fixe comme objectif de conduire d'ici dix ans l'ensemble d'une classe d'âge au minimum au niveau du certificat d'aptitude professionnelle ou du brevet d'études professionnelles et 80 % au niveau du baccalauréat. - Loi du 19 décembre favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle - Le Crédit Formation Individualisé (CFI) est créé, afin d'offrir aux jeunes une seconde chance d'accéder à la qualification, et son pilotage est confié par l'Etat aux missions locales et PAIO - Création du CES (contrat emploi solidarité) en remplacement des TUC - Création du Conseil national des missions locales (CNML) placé auprès du Premier Ministre 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de contrats DSQ (développement social des quartiers) - Décret du 19 décembre 1989 relatif à la création du Haut conseil à l'intégration - Institution du FAJ (fonds d'aide aux jeunes) dans les départements 		<p>1989 - 1992 X^e Plan.</p> <p>- L'échéance du plan est fixée à 1992 au lieu de 1993 en raison de l'entrée en vigueur du marché unique européen. Les perspectives économiques sont dressées à partir des travaux d'équipes de prévision d'instituts publics et privés mais aussi d'experts de la CEE et de l'OCDE.</p> <p>- La nature du Plan change. Le plan est désormais qualifié de "stratégique". Il détermine un ensemble d'actions majeures à engager pendant la période du Plan. Sa valeur d'engagement prend des traits différents de ceux du passé. Moins forte dans la partie "programmée", alors que les PAP et les PPE ont disparu, elle est renforcée dans la partie contractuelle avec la signature des contrats de Plan État-Régions, où la programmation financière est conservée. Elle se définit en termes d'orientations structurelles et d'objectifs qualitatifs : reconquête d'un haut niveau d'emploi, recherche de la cohésion sociale, adaptation au grand marché européen.</p> <p>CONTRATS DE PLAN ÉTAT-REGIONS SECONDE GÉNÉRATION (1989-1993)</p> <p>Cette seconde génération des CPER se caractérise par une sélectivité accrue des projets, des procédures de mise en œuvre simplifiées et une déconcentration renforcée avec un rôle plus important dévolu au Préfet de région. Des contreparties européennes aux fonds structurels attestent de l'importance que prend progressivement l'intégration européenne. Selon les régions, les priorités sont données à la reconversion industrielle ou au développement des territoires ruraux.</p>
1990		<ul style="list-style-type: none"> - Installation du CNML (conseil nationale des missions locales et PAIO) en juillet - Création de l'ANDML (association nationale des directeurs de missions locales et PAIO) - Loi du 4 juillet 1990 relative au crédit formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle et au principe d'une qualification pour tous les publics ; instaure le bilan de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 31 mai 1990 relative au droit au logement - Création d'un ministère de la ville en décembre 	<ul style="list-style-type: none"> - Union européenne : décision de créer une monnaie unique européenne à l'échéance du 1er janvier 1999, afin de parachever l'intégration économique et monétaire au sein du marché unique. La première étape commence le 1er juillet 1990 avec la libéralisation de la circulation des capitaux. 	
1991		<ul style="list-style-type: none"> - Accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 et loi du 31 décembre 1991 qui crée le droit au bilan de compétences, le contrat d'orientation (en remplacement du SIVP), la formation hors temps de travail - Signature d'un protocole d'accord entre la DIIJ et le secrétariat d'Etat aux droits des femmes et à la vie quotidienne - Elaboration du plan « Université 2000 » qui réunit les collectivités pour analyser l'évolution de l'enseignement supérieur en région - Décret n°91-422 du 7 mai 1991 relatif au Conseil national de l'insertion par l'activité économique 	<ul style="list-style-type: none"> - Création de la fonction de « sous-préfet chargé de mission pour la politique de la ville » - Loi du 13 juillet 1991 d'orientation pour la ville (obligation d'avoir 20% de logements sociaux dans les agglomérations de plus de 200 000 habitants) 		
1992	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République : relance la coopération intercommunale (communautés de communes, de communautés urbaines, de districts ou de syndicats de communes) - Décret du 1er juillet 1992 : Charte de la déconcentration 	<ul style="list-style-type: none"> - Circulaire n° 92-573 du 28 février 1992 portant création du programme intensif de préparation active à la qualification et à l'emploi (PAQUE). - Mise en place du CEC (contrat emploi consolidé) - Loi n° 92-678 du 20 juillet 1992 relatif au dispositif légal de validation des acquis professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement des GPU (grands projets urbains) 	<ul style="list-style-type: none"> - Union européenne : traité de Maastricht signé le 7 février 1992. Il institue l'union entre les 12 Etats membres de la Communauté et pose certains principes : le renforcement de la compétitivité de l'industrie européenne est d'intérêt communautaire. La politique de la concurrence est privilégiée (libéralisation et de déréglementation de secteurs industriels jusque-là organisés sur la base de monopoles publics : télécommunications, secteurs de l'énergie et des transports). 	

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
1993	- Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 dite loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle qui met en oeuvre la décentralisation de la formation professionnelle des jeunes et renforce les relations de travail entre l'ANPE et le réseau des missions locales.	- Décentralisation de la formation professionnelle des jeunes, réforme des organismes collecteurs, capital temps de formation, réforme des contrats en alternance, stages pour demandeurs d'emploi, - Création de l'APEJ (Aide au Premier Emploi des Jeunes)		- Loi du 19 juillet 1993 : approuve la privatisation de 21 entreprises publiques. La vague de privatisation s'étale de 1993 à 1996.	- La crise de la planification française devient patente. Une mission de réflexion sur l'avenir du Plan est engagée en décembre 1993. Elle donnera lieu à la production d'un rapport intitulé "L'avenir du Plan et la place de la planification dans la société française".
1994		- Circulaire DFP n° 94-10 du 16 juin 1994 relative à l'élaboration des plans régionaux de développement des formations professionnelles des jeunes Création des « espaces jeunes », nouveau cadre de coopération entre les missions locales, l'ANPE et les Conseils Régionaux, en matière d'emploi et de formation - Installation par la circulaire n° 94-10 du 23 décembre 1994 des programmes d'animation régionale des missions locales et PAIO - SIFE (stage d'insertion et de formation à l'emploi)	- Mise en place du FIV (fonds interministériel d'intervention pour la ville)	- Union européenne : commence le 1er janvier 1994, instaure une coordination renforcée des politiques économiques, visant à réduire l'inflation, les taux d'intérêt et les fluctuations des changes, de même qu'à limiter les déficits et la dette publique des Etats. Ces critères, dits de Maastricht, doivent assurer la convergence des économies des Etats membres, préalable à l'utilisation d'une monnaie unique	CONTRATS DE PLAN ÉTAT-REGIONS TROISIEME GÉNÉRATION (1994-1999) Les actions prioritaires dans cette troisième génération de CPER concernent le développement rural, l'enseignement et la recherche, les infrastructures de transport, la compétitivité économique. Le principe d'évaluation des CPER est acté et des crédits spécifiques sont affectés. Les CPER apparaissent comme des outils privilégiés du territoire et les interventions de l'Etat sont adaptées aux situations économiques locales Le contrat de plan initialement prévu jusqu'en 1998 sera prorogé d'une année, jusqu'en 1999.
1995	- Loi Pasqua du 4 février 1995 (LOADT) : aménagement et développement du territoire grâce à des schémas ; péréquation entre collectivités riches et pauvres ; notion de pays. - Déconcentration : création des DRTEFP (directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) par fusion des DRTE et des DRFP en 1995	- Le CIE (contrat initiative emploi) remplace le CRE (contrat de retour à l'emploi) - Loi du 4 février 1995 relative au financement du capital temps de formation ; recadrage de l'alternance ; agrément des organismes de formation, etc. - ANI du 26 juillet 1995 centré sur le reversement d'une partie de la collecte des OPCA aux collecteurs interprofessionnels (Agefos PME et Opcareg) - Loi du 30 décembre 1995 sur le fonds national de péréquation du CIF (congé individuel de formation)			
1996	- Loi n° 96-142 du 21 février 1996 portant création du CGCT (code général des collectivités territoriales) afin de rassembler tous les textes applicables aux collectivités territoriales.	- Signature de l'accord-cadre pour le réseau public de l'insertion des jeunes qui institue le rapprochement avec le réseau d'information jeunesse et les centres d'information et d'orientation. - Annualisation du temps de travail dans le cadre de la loi de Robien - Loi du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage : mécanismes pour réduire les inégalités interrégionales dans la répartition de la taxe et éviter de trop grandes disparités de ressources entre les CFA ; financement du tutorat ; capital temps de formation	- Loi du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville : définition des ZFU (zones franches urbaines) et ZRU (zones de redynamisation urbaine) et ZUS (zones urbaines sensibles)	- Loi du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville : dispositions spécifiques relatives au maintien et à la création d'activités et d'emplois dans certaines zones urbaines	

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
1997	- Fusion de la DE (Délégation à l'emploi) et de la DFP (Délégation à la formation professionnelle) au sein de la DGEFP (délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle)	- 1997 : CEJ (contrat emplois jeunes) qui sera supprimé en 2002. - Le service national est réformé ; les JAPD (journées d'appel à la préparation de la défense) sont instituées - Circulaire CDE 97 du 24 octobre 1997 relative à la création du programme « nouveaux services-nouveaux emplois»		- Inflexion dans les mouvements de privatisation d'entreprises publiques. - Les entreprises publiques sont autorisées à nouer des alliances visant à leur permettre d'acquérir une stature internationale. - Union européenne : traité d'Amsterdam, signé en octobre 1997. L'emploi et le citoyen sont au cœur des préoccupations. L'objectif de l'Union est d'atteindre "un niveau élevé d'emploi". Le traité prévoit une meilleure coordination entre les politiques nationales de lutte contre le chômage : création de mécanismes de comparaison et d'évaluation, lignes directrices adoptées en commun. Des projets pilotes et mesures incitatives à la création d'emploi peuvent également être financés par des fonds européens. Le contrôle de l'immigration, les visas, le droit d'asile et la coopération judiciaire en matière civile sont "communitarisés".	
1998		- Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions - Mise en place des PLIE (plans locaux pour l'insertion et l'emploi) - Circulaire n° 98-33 du 23 octobre 1998 relative au lancement du programme TRACE (trajet d'accès à l'emploi)	- Réforme du programme « Nouveaux services/Nouveaux emplois » en faveur des quartiers des politiques de la ville		
1999	- Loi Voynet du 25 juin 1999 (LOADDT) : aménagement et développement durable du territoire ; politique de développement local organisée autour de la contractualisation et de la construction intercommunale - Loi Chevènement du 12 juillet 1999 : réduction à trois structures intercommunales à fiscalité propre à compter de 2002 ; promotion de l'intercommunalité en milieu urbain	- Pleine responsabilité des conseils régionaux sur la formation professionnelle et continue des jeunes de 16 à 25 ans - Territorialisation des politiques publiques Etat région renforcée	- Création des contrats d'agglomération - La politique de la ville est une compétence obligatoire des communautés d'agglomération - Lancement des GPV (grands projets de ville) et des OPU (opérations de renouvellement urbain)	- Union européenne : création d'une monnaie unique au 1er janvier 1999 (l'euro est adopté par 11 pays) et de l'établissement d'un système européen de banques centrales	
2000	- Loi SRU (solidarité et renouvellement urbains) du 13 décembre 2000 : promeut les SCOT (schémas de cohérence territoriale)	- Création de l'UNML (union nationale des missions locales et PAIO) - Création d'un ministère délégué à l'enseignement professionnel	- Loi n° 99-641 du 27 juillet 2000 relative à la création de la CMU (couverture maladie universelle)	- Union européenne : Le conseil européen de Lisbonne (mars 2000) définit une stratégie pour que l'UE devienne l'économie la plus compétitive au monde et parvienne au plein emploi avant 2010. Il s'agit sur le pilier économique, d'investir davantage en R et D ; sur le pilier social, d'investir dans l'éducation et la formation	CONTRATS DE PLAN ÉTAT-REGIONS QUATRIEME GÉNÉRATION (2000-2006) La durée des contrats a été fixée à sept ans pour être en concordance avec les échéances des fonds structurels européens et bénéficier totalement de leur appui. Si les précédents contrats ont particulièrement mis l'accent sur la réalisation d'infrastructures permettant d'équiper convenablement le pays, ces contrats devaient s'attacher à la fois à la création d'emplois et d'activités et à leur caractère durable. Ils devaient porter une attention

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
2001		<ul style="list-style-type: none"> - TRACE renforcé avec le second programme de prévention et de lutte contre l'exclusion - Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 relative à la mise en place du PARE (plan d'aide au retour à l'emploi)/ PAP (plan d'action personnalisé) - Circulaire n° 2001-114 du 20 juin 2001 : fixe le cadre général des missions et de l'organisation des bassins d'éducation et de formation - Loi du 16 novembre 2001 pour l'égalité en matière d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 20 juillet 2001 relative à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et APA confiée aux départements - Loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations 	<ul style="list-style-type: none"> - Union européenne : le Conseil européen de Göteborg en juin 2001 invite à dissocier la croissance économique de l'utilisation des ressources naturelles. 	<p>particulière à la réduction des inégalités sociales et exprimer leur solidarité au profit des populations ou des territoires les plus fragiles ou confrontés à des mutations profondes. Les investissements immatériels, la mise en réseau des équipements des services et des compétences, le développement des services collectifs de proximité étaient encouragés.</p> <p>Ces contrats de plan Etat-régions ont servi de cadre à des contrats de pays et des contrats d'agglomérations afin d'appuyer la politique d'aménagement du territoire sur des organisations territoriales présentant une réelle pertinence géographique, économique et sociale.</p>
2002		<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 2002-1095 du 29 août 2002 portant création d'un dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprises et circulaire n° 2002-41 du 23 septembre 2002 relative au CJE (contrat jeune en entreprise) - Création du CI-RMA (contrat d'insertion / revenu minimum d'activité) et du CIVIS (contrat d'insertion des jeunes dans la vie sociale) - Disparition de la DIJ (délégation interministérielle à l'insertion des jeunes) - Loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 : instaure la VAE (validation des acquis de l'expérience) et l'inscrit désormais dans le livre IX du Code du travail et dans le Code de l'éducation - Circulaire DGEFP-GNC n° 2002/47 : substitue à la déclaration d'existence des prestataires de formation une déclaration d'activité - Décret 2002-790 du 3 mai 2002 relatif aux CBE (comités de bassin d'emploi) et au CLCBE (comité de liaison des comités de bassin d'emploi) 	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport de la Cour des comptes sur 30 années de politique de la ville 		
2003	<ul style="list-style-type: none"> - Loi constitutionnelle du 28 mars 2003 : relative à l'organisation décentralisée de la République - Lois du 1er août 2003 : Loi organique relative à l'expérimentation - Loi organique relative au référendum local 	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 2003-644 relatif à l'insertion des jeunes dans la vie sociale : définit le CIVIS 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi Borloo du 1er août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine - Loi n°2003-1200 du 18 décembre 2003 portant décentralisation du RMI et création du RMA ou CI-RM, contrat destiné aux bénéficiaires du RMI relativement proches de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 relative à l'initiative économique (qui simplifie la création d'entreprise et favorise la transition entre le statut de salarié et celui d'entrepreneur) - Loi du 30 décembre 2003 de finances pour 2004 : apporte un soutien significatif à des « jeunes entreprises innovantes » très actives en recherche et développement. Vise à leur permettre de passer le cap difficile des premières années de leur développement, sous réserve qu'elles répondent à certaines conditions. 	

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
2004	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 29 juillet 2004 : loi organique relative à l'autonomie financière des collectivités territoriales - Loi du 13 août 2004 : relative aux libertés et aux responsabilités locales (transfert de compétences de l'Etat vers les collectivités territoriales et promotion de l'intercommunalité) 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie : entérine la création du DIF (droit individuel à la formation), le contrat de professionnalisation (qui remplace les contrats d'insertion en alternance : contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation) et la période de professionnalisation, les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, etc. - Entrée en application du CIVIS et du RMA - Création du CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) visant à répondre à des besoins collectifs non satisfaits. - La Loi du 13 août 2004 renforce les compétences des Régions en matière de formation professionnelle (apprentissage, PRDF (plan régional de développement des formations professionnelles), transfert de compétences sur les formations sanitaires et sociales aux Conseils régionaux). Les stages AFPA seront transférés aux régions au plus tard le 31 décembre 2008. 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 30 décembre 2004 portant création de la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances) au 1^{er} janvier 2005 	<ul style="list-style-type: none"> - La France a lancé en 2004 une nouvelle politique industrielle qui mobilise les facteurs clés de la compétitivité, au premier rang desquels figure la capacité d'innovation. L'objectif des « pôles de compétitivité » est de susciter et soutenir les initiatives émanant des acteurs économiques. 	
2005		<ul style="list-style-type: none"> - Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 comportant 3 volets en faveur de l'emploi, du logement et de l'égalité des chances. La création des maisons de l'emploi y est mentionnée, ainsi que l'accompagnement renforcé vers l'emploi des jeunes, en particulier des jeunes sans qualification. La loi introduit une réforme complète de la formation en apprentissage, la mise en place du Contrat d'avenir pour les allocataires des minima sociaux, la consolidation des structures d'insertion par l'activité économique, etc. Le nouveau CIE se substitue au CIE ancienne formule, au SIFE (stage d'insertion et de formation à l'emploi) et au SAE (Stage d'accès en entreprise). - Décret du 22 mars 2005 fixant les modalités d'attribution de l'aide de l'Etat aux maisons de l'emploi. - Circulaire DGEFP n° 2005-12 du 21 mars 2005 relative à la mise en oeuvre du CAE et circulaire DGEFP n° 2005-13 du 21 mars 2005 relative à la mise en oeuvre du CA (contrat d'avenir). - Convention du 27 avril 2005 relative à la convention de reclassement personnalisé des salariés licenciés pour motif économique des entreprises de moins de 1000 salariés. - Décret du 22 décembre 2005 qui institue des préfets délégués pour l'égalité des chances 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de cohésion sociale portant création du contrat d'activité pour les bénéficiaires du RMI et de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) : le contrat fait l'objet d'une gestion de proximité par les communes ou les intercommunalités. - Circulaire DGEFP n° 2005-14 du 24 mars 2005 relative à la mise en oeuvre du CI-RMA (contrat insertion-revenu minimum d'activité) - Loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées 	<ul style="list-style-type: none"> - Le plan de cohésion sociale comporte un volet sur la création économique (négociation interprofessionnelle sur différents points comme la gestion sociale des restructurations, le développement des services, la création d'entreprise par les chômeurs, etc.) - Le CIADT (comité interministériel pour l'aménagement du territoire) du 12 juillet 2005 voit la labellisation de 67 « pôles de compétitivité » sur l'ensemble du territoire. - Décret n° 2005-1021 du 25 août 2005 relatif à la création de l'AI (agence pour l'innovation industrielle) - Regroupement en juillet 2005 des différents instruments de soutien aux PME dans la société anonyme Oséo-Anvar ; le groupe Oséo-Anvar a été créé en réunissant les compétences de la BDPME (Banque du développement des PME) et de l'Anvar (agence nationale de valorisation de la recherche) - Création de l'Agence nationale de la recherche (ANR) en février 2005 	

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
2006		<ul style="list-style-type: none"> - Arrêté DGEFP du 23 février 2006 portant agrément de la convention du 18 janvier 2006 relative au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage et de son règlement annexé - Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes - Loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances : réforme le statut des stagiaires et prévoit une gratification obligatoire pour les stages de plus de 3 mois. - Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle (le salarié qui risque un licenciement pour motif économique peut conclure un contrat de transition professionnelle avec une filiale de l'AFPA (association nationale pour la formation professionnelle des adultes) créée à cet effet. - Arrêté du 12 juillet 2006 portant extension l'ANI (accord national interprofessionnel) du 9 mars 2006 pour l'emploi des seniors. Création d'un CDD seniors. 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 ; Article 142 : décentralisation expérimentale de l'insertion des bénéficiaires du RMI. L'Etat peut confier aux départements signataires la charge de financer la prime de retour à l'emploi versée aux allocataires du RMI. 	<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006 : comporte un dispositif d'exonération de charges patronales pour les entreprises créant une activité dans un BER (bassin d'emploi à redynamiser) entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2001 	
2007		<ul style="list-style-type: none"> - Loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique : accès des agents publics au congé de bilan de compétences et au congé VAE ; mise en place du DIF et de la période de professionnalisation. - 10 juillet 2007 : lancement de la RGPP (révision générale des politiques publiques) qui vise à identifier les réformes qui permettront de « réduire les dépenses de l'Etat tout en améliorant l'efficacité des politiques publiques ». - Décret n° 2007-1756 du 13 décembre 2007 relatif aux écoles de la deuxième chance. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un Grenelle de l'insertion, qui se tient depuis novembre 2007 (clôture prévue en juin 2008), ouvre un débat en amont de nouvelles politiques d'insertion 	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 2007-1396 du 28 septembre 2007 relatif aux aides à la création d'entreprise : évoque des aides combinées en faveur de chômeurs, Rmistes, jeunes, etc. créateurs ou repreneurs d'entreprise ainsi que le dispositif EDEN (encouragement au développement d'entreprises nouvelles) - Loi du 20 décembre 2007 relative à la simplification du droit : supprime certaines déclarations sur les dépenses de formation et sur la taxe d'apprentissage et les remplace par une mention dans les DADS (déclarations annuelles des données sociales) - Loi du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 : étend et aménage le statut fiscal et social applicable aux « jeunes entreprises innovantes » au profit des « jeunes entreprises universitaires » 	<p>CONTRATS DE PLAN ÉTAT-REGIONS CINQUIÈME GÉNÉRATION (2007-2013)</p> <p>Les contrats désormais dénommés « contrats de projets Etat-Régions » sont engagés sur des bases profondément renouvelées, avec un resserrement sur trois axes répondant aux objectifs de l'Union européenne définis à Lisbonne et Göteborg : la compétitivité et l'attractivité des territoires, la promotion du développement durable et la cohésion sociale et territoriale.</p> <p>Les CPER sont concentrés sur les investissements d'envergure nationale qui doivent avoir un effet d'entraînement pour le développement économique et la création d'emplois. Les partenariats avec les collectivités sont renforcés.</p>

	Décentralisation et déconcentration de l'Etat	Dispositifs d'emploi, formation, insertion	Politique de la ville et aide sociale	Domaine économique, politiques nationales et communautaires	Contrat de Plan
2008		<p>- ANI (accord national interprofessionnel) du 11 janvier 2008 relatif à la période d'essai, au CDD « à objet défini », à la « rupture conventionnelle » du contrat de travail, et à diverses dispositions (sur les indemnités de licenciement, etc.).</p> <p>- Loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi : création d'une instance nationale unique chargée des missions de l'ANPE et des Assedic. La gestion du réseau fusionné sera assurée par une institution nationale nouvelle à gouvernance tripartite.</p> <p>- Circulaire du Premier ministre du 19 mars 2008 : annonce la création d'une "direction régionale du travail, de l'emploi et de l'entreprise" à partir du regroupement plusieurs directions actuellement réparties entre le ministère en charge du Travail et le ministère de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi.</p>		<p>- 31 janvier 2008 : la Commission européenne met en demeure la France de transposer dans la législation nationale la réglementation européenne qui interdit toute discrimination en matière d'emploi et de travail fondée sur la religion, les croyances, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle. Adoptée en 2000, la directive «Égalité de traitement en matière d'emploi» devait être transposée en droit interne en décembre 2003 au plus tard.</p>	

ANNEXE 3 :

Contrats de projets Etat-Régions 2007-2013 Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

<p>Programme n° 103 : Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographique Volet 2 : ARACT – OREF – CARIF</p>

Responsable du programme : Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

<p>Descriptif sommaire du programme LOLF :</p>
--

Afin de garantir le maintien de la cohésion sociale sur l'ensemble du territoire national dans le cadre d'une économie de plus en plus fondée sur l'innovation et les compétences, les mutations doivent être anticipées et accompagnées. Il s'agit de mieux prévoir pour anticiper l'impact des restructurations et permettre aux personnes, aux entreprises et aux territoires de gérer au mieux leur nécessaire reconversion.

En effet, face à un marché du travail en évolution rapide, les trajectoires professionnelles doivent être sécurisées grâce au développement des compétences et l'accès à une qualification reconnue, de nature à faciliter à la fois le maintien en activité ainsi que le retour à l'emploi.

Nature des opérations proposées à la contractualisation :

Le programme 103 doit permettre de contractualiser différents types d'opérations détaillés ci-dessous. Conformément à la circulaire du 6 mars 2006 du Premier ministre, précisée par la circulaire du DIACT du 23 mars, ces opérations devront, pour être éligibles :

- **contribuer directement, de façon spécifique et sélective, à un grand projet thématique régional dans le cadre des stratégies relatives à l'accompagnement des politiques de compétitivité ou à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques. Ce grand projet devra définir des objectifs quantifiés et territorialisés.**
- **ou le cas échéant, s'inscrire directement dans l'accompagnement des thématiques du volet territorial.**

Au titre de l'accompagnement des mutations économiques, il s'agira de contractualiser avec les régions sur certaines actions réalisées par les CARIF, OREF et ARACT, dans un cadre rénové leur permettant d'accroître de façon significative leur capacité à mettre en place une analyse stratégique des territoires notamment sur les thématiques de la gestion des âges et des difficultés de recrutement, à construire une offre de service adaptée aux besoins de leurs partenaires et à travailler en réseau notamment avec les autres observatoires existants sur le territoire (ex: observatoires de branches professionnelles, observatoires des mutations économiques, maisons de l'emploi dans leurs compétences de diagnostic, d'observation et d'anticipation des mutations économiques ..).

Ces thématiques exigent de développer une approche transversale reliant gestion des compétences, amélioration de l'accès des actifs à la formation et à la qualification, santé au travail et organisation du travail.

Ces orientations devront s'inscrire dans le cadre d'une convention négociée au préalable avec les régions qui permettra de préciser les objectifs et d'assurer une cohérence effective des interventions publiques sur ce champ.

- Le réseau des ARACT (Actions régionales pour l'amélioration des conditions de travail)

Les ARACT exercent un rôle de proximité en favorisant la concertation sociale sur l'anticipation et l'accompagnement des mutations, l'emploi et les compétences, dans les entreprises et les territoires. Dans le cadre de sa mission d'expérimentation et de diffusion de méthodes innovantes visant à améliorer, de façon concertée les conditions de travail et l'efficacité des organisations, et de son contrat de progrès 2004-2008 avec l'Etat, le réseau ANACT a quatre priorités : la gestion des âges, la santé au travail, le développement des compétences et l'accompagnement des mutations économiques, technologiques, organisationnelles et démographiques.

- Les OREF (Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation)

Les OREF sont, depuis la fin des années 80, un lieu d'échange partenarial privilégié entre l'Etat et la Région. Même s'ils ont connu une évolution dans leur mode d'organisation, en s'intégrant parfois dans des structures plus larges, la volonté d'un réel co-pilotage Etat-Région doit être réaffirmé.

Si pour l'essentiel, leurs axes de travail portent sur les questions liées à la relation emploi – formation, ils ont progressivement recentré leurs activités autour de problématiques plus tournées vers des enjeux relatifs au renouvellement de la main d'œuvre (prospective des métiers, tensions, besoins de main d'œuvre...), aux enjeux liés aux disparités territoriales et aux analyses sectorielles et de branches. A ce titre, ils doivent constituer un point d'appui important pour les maisons de l'emploi, en leur fournissant des données utiles à la compréhension des dynamiques des bassins d'emploi ainsi qu'un appui méthodologique.

Leur production constitue également un outil d'orientation particulièrement approprié pour la mise en oeuvre d'actions susceptibles de mobiliser les branches et les entreprises dans le cadre de projets collectifs, notamment soutenus par la politique contractuelle (EDEC) ou l'aide au conseil pour la GPEC.

Dans un environnement où les responsabilités sont de plus en plus partagées les OREF peuvent réellement contribuer dans la compréhension et l'accompagnement des acteurs confrontés à l'anticipation et au traitement des conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques

- Les CARIF (Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation)

Quels que soient les publics concernés, tous les instruments disponibles doivent être mobilisés pour favoriser l'accès à une qualification professionnelle répondant aux besoins des entreprises et des territoires.

Parmi les actions qui concourent à l'amélioration des perspectives d'accès des actifs à une qualification professionnelle, les CARIF, par le traitement et la diffusion de l'information sur la formation contribuent à une organisation cohérente de l'offre de formation et favorisent l'accès à l'information sur la formation professionnelle.

Il existe un CARIF dans chaque région. Les missions des CARIF ont été définies par une première circulaire n°7 du 3 janvier 1985. Elles ont été précisées, en ce qui concerne l'élaboration et la diffusion de banque de données sur l'offre de formation, par une circulaire n° 87-87 du 30 décembre 1987 et élargies par une troisième circulaire n° 3338 du 6 octobre 1989.

Suite à la loi de décentralisation de 1983, les CARIF ont été progressivement intégrés dans les CPER.

Contrats de Projets Etat-Régions 2007-2013
Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

**Programme n° 103 : Accompagnement des mutations économiques, sociales
et démographiques**
Volet 3 : Développement des compétences

Responsable du programme : Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Descriptif sommaire du programme LOLF :

Afin de garantir le maintien de la cohésion sociale sur l'ensemble du territoire national dans le cadre d'une économie de plus en plus fondée sur l'innovation et les compétences, les mutations doivent être anticipées et accompagnées. Il s'agit de mieux prévoir pour anticiper l'impact des restructurations et permettre aux personnes, aux entreprises et aux territoires de gérer au mieux leur nécessaire reconversion.

En effet, face à un marché du travail en évolution rapide, les trajectoires professionnelles doivent être sécurisées grâce au développement des compétences et l'accès à une qualification reconnue, de nature à faciliter à la fois le maintien en activité ainsi que le retour à l'emploi.

Actions proposées à la contractualisation :

Le programme 103 doit permettre de contractualiser différents types d'opérations détaillés ci-dessous. Conformément à la circulaire du 6 mars 2006 du Premier ministre, précisée par la circulaire du DIACT du 23 mars, ces opérations devront, pour être éligibles :

- **contribuer directement, de façon spécifique et sélective, à un grand projet thématique régional dans le cadre des stratégies relatives à l'accompagnement des politiques de compétitivité ou à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques. Ce grand projet devra définir des objectifs quantifiés et territorialisés.**
- **ou le cas échéant, s'inscrire directement dans l'accompagnement des thématiques du volet territorial.**

Au titre de l'accompagnement des mutations économiques, il s'agira de contractualiser avec les régions autour d'actions collectives particulièrement structurantes, et permettant de donner un véritable effet de levier aux dépenses engagées par l'Etat au titre de l'aide au conseil pour la GPEC, des contrats d'études prospectifs (CEP), des engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) et des actions collectives engagées pour développer la VAE au bénéfice des salariés.

Cet effort d'anticipation des évolutions des besoins d'emploi et des compétences de sécurisation des parcours professionnels concerne à la fois les salariés du secteur privé menacés d'exclusion (en soutenant toutes les actions permettant de développer leur employabilité interne et externe), et les salariés du secteur non marchand en grande difficulté. A cet égard, une attention toute particulière sera portée sur les actions de formation réalisées en cofinancement avec les régions en faveur des salariés en contrat d'avenir. Ces derniers doivent en effet avoir la possibilité de bénéficier d'une formation adaptée aux besoins du marché du travail, afin de favoriser leur insertion dans le secteur marchand à l'issue de leur contrat.

Ces actions, qui doivent pouvoir être menées à différents niveaux territoriaux, en liaison avec les OREF et les MDE, sont complémentaires et doivent en particulier permettre :

- de réaliser des diagnostics sur l'impact des évolutions démographiques, technologiques ou organisationnelles sur l'emploi et les compétences dans un secteur ou un territoire en

mutation: à cet égard, des études relatives aux conséquences sur l'emploi et les compétences de la mise en place des pôles de compétitivité pourront être menées,

- d'inciter les entreprises, les branches et les structures de gouvernance des pôles de compétitivité à mettre en place une gestion très active des ressources humaines, afin d'attirer les talents nécessaires à la réussite du pôle, d'améliorer l'employabilité des salariés et d'encourager l'esprit d'entreprise,
- de mettre en place les actions permettant de développer l'employabilité interne ou externe de salariés, en particulier les plus fragilisés d'entre eux, en raison notamment de leur âge ou de leur faible niveau de qualification ;
- de reconnaître les compétences acquises par la voie de l'expérience, et de faciliter et sécuriser les mobilités professionnelles ;
- pour les secteurs connaissant des difficultés de recrutement, d'ouvrir les actions de formation organisées aux salariés du secteur non marchand et notamment ceux en contrat d'avenir.

L'ensemble de ces interventions est en effet étroitement articulé à celles menées par les Conseils régionaux, au titre de leurs attributions en matière de formation professionnelle et de développement économique.

Articulation avec les fonds structurels :

Le projet de cadre de référence stratégique national pour 2007/2013 prévoit l'intervention du FSE au titre de :

- la contribution à l'adaptation des travailleurs et des entreprises aux mutations économiques (priorité 1),
- l'amélioration de l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi (priorité 2).

Concernant l'anticipation et la gestion des mutations économiques, l'effort financier sera concentré sur les actions de reclassement des salariés vers les secteurs en tension. L'action portera en priorité sur le développement des compétences (et notamment de celles des travailleurs peu qualifiés), le développement de la formation tout au long de la vie, le soutien à la création d'activités et la promotion de l'esprit d'entreprise.

Pour les salariés en contrat d'avenir, les crédits FSE qui seront à disposition des Conseils régionaux pour la formation ont vocation à être mobilisés en faveur de ces publics en difficulté d'insertion professionnelle. Le FSE pourrait avoir un effet incitatif quant à l'intervention des Conseils régionaux, compétents en matière de formation professionnelle, la participation du Fonds social étant subordonnée à la participation de ces collectivités.

Contrats de Projets Etat-Régions 2007-2013
Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

Programme n°102 : Accès et retour à l'emploi Contractualisation d'actions réalisées par les maisons de l'emploi
--

Responsable du programme : Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Descriptif sommaire du programme LOLF : Les maisons de l'emploi permettent la collaboration de tous les acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation fédérés au sein d'une structure juridique (groupement d'intérêt public ou association). Elles associent, outre l'Etat, l'Assedic et l'ANPE, au moins une collectivité territoriale. Le Conseil régional est à sa demande membre constitutif de ces structures, ce qui justifie pleinement, dans ce cas, une contractualisation dans le cadre des CPER.
--

Nature des opérations proposées à la contractualisation :

Le programme 102 doit permettre de contractualiser différents types d'opérations détaillés ci-dessous. Conformément à la circulaire du 6 mars 2006 du Premier ministre, précisée par la circulaire du DIACT du 23 mars, ces opérations devront, pour être éligibles :

- **contribuer directement, de façon spécifique et sélective, à un grand projet thématique régional dans le cadre des stratégies relatives à l'accompagnement des politiques de compétitivité ou à l'anticipation et à l'accompagnement des mutations économiques. Ce grand projet devra définir des objectifs quantifiés et territorialisés.**
- **ou le cas échéant, s'inscrire directement dans l'accompagnement des thématiques du volet territorial.**

Les actions correspondant aux trois fonctions suivantes, conformes à l'arrêté du 5 avril 2005 portant cahier des charges des maisons de l'emploi, pourront être contractualisées avec les régions :

- Observation, anticipation et adaptation au territoire : développement d'un diagnostic et d'une stratégie locale par l'analyse du marché du travail et des potentialités du territoire afin d'anticiper les besoins des entreprises par des actions adaptées.
- Accès et retour à l'emploi : guichet unique, la maison de l'emploi améliore l'accueil, l'information des personnes à la recherche d'un emploi en les accompagnant dans leurs parcours et en optimisant la complémentarité des offres de services des partenaires.
- Développement de l'emploi et création d'entreprise : il s'agit d'accompagner et d'anticiper les mutations économiques et les restructurations d'un territoire en développant la GPEC et en contribuant au maintien et à la création d'activité.

Les maisons de l'emploi vont développer l'analyse de l'évolution des qualifications avec les branches professionnelles, les OPCA et les entreprises locales, afin de déterminer en amont, par exemple, les métiers susceptibles de connaître des tensions. Ce travail devra être réalisé en réseau avec les CARIF et OREF afin d'éviter les doublons. Il s'agit notamment de mettre en place des travaux de veille économique, ainsi que des réalisations d'études prospectives, qui permettront de mobiliser les acteurs de la formation et les entreprises pour satisfaire les futurs recrutements.

Elles favoriseront le développement de la création d'activités et d'entreprises en accompagnant les créateurs potentiels et sécuriseront les parcours des créateurs. Ces actions devront avoir lieu prioritairement en direction de maisons de l'emploi localisées, soit sur des bassins d'emploi affectés par des mutations industrielles lourdes, soit sur des zones urbaines sensibles.

Articulation avec les fonds structurels :

Le Fonds social européen pourra éventuellement intervenir en contrepartie de la part Etat, sur des projets d'ingénierie pour les nouvelles Maisons de l'emploi, dans la continuité de la programmation 2004-2006.

ANNEXE 4 :

Coordonnées des Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation

Régions	Coordonnées		Site
	Adresses	Tél	
OREF Alsace	1, Place du Wacken – B.P. 91006 67070 STRASBOURG Cedex	03 88 15 66 10	www.region-alsace.eu
AREPA Aquitaine	99, rue Judaïque 33000 BORDEAUX	05 57 81 45 65	www.arepa-aquitaine.asso.fr
CARIF-OREF GENTIANE Auvergne	16, rue Fongivière - Bât. B 63000 CLERMONT-FERRAND	04 73 19 01 40	www.formationauvergne.com
ERREFOM Basse-Normandie	10, rue Alfred Kastler – Unicité Bât. A 14052 CAEN Cedex 04	02 31 95 52 00	www.errefom.info
C2R Bourgogne	15, Place Grangier – Immeuble Le Gramma 21000 DIJON	03 80 54 14 25	www.c2r-bourgogne.org
GREF Bretagne	91, rue Saint-Brieuc – CS 64347 35043 RENNES Cedex	02 99 54 79 00	www.gref-bretagne.com
ALFA Centre	10, rue Saint-Etienne 45000 ORLEANS	02 38 77 18 18	www.alfacentre.org
OPEQ Champagne –Ardenne	10, rue de Chastillon B.P. 537 51011 CHALONS EN CHAMPAGNE Cedex	03 26 69 33 61	www.champagne-ardenne.cci.fr
OREF Corse	Rue du 1 ^{er} Bataillon de Choc Immeuble les Lauriers – Rés. Castel- Vecchio 20090 AJACCIO	04 95 22 34 35	www.fiore-corse.net
EFIGIP Franche-Comté	Espace Lafayette – 8, rue Alfred de Vigny 25000 BESANCON	03 81 25 52 25	www.efigip.org
OREF Guadeloupe	Boulevard Félix Eboué Champ d'Arbaud 97100 BASSE-TERRE	05 90 99 35 30	www.carif-oref.gpe.org
CARIF OREF Guyane	Chemin Grant – Route de Montabo 97337 CAYENNE Cedex	05 94 28 29 80	www.cariforefguy.org
CREFOR Haute-Normandie	98, avenue de Bretagne – Immeuble Normandie 1 B.P. 1152 76176 ROUEN Cedex	02 35 73 77 82	www.crefor.asso.fr
OREF Ile-de-France	16, Avenue Jean Moulin 75014 PARIS	01 56 53 32 32	www.oref-idf.org
OREF Languedoc-Roussillon	201, avenue de la Pompignane 34064 MONTPELLIER Cedex 02	04 67 13 20 80	www.oref-lr.org

PRISME Limousin	Le Carré Jourdan – 13 , Cours Jourdan 87000 LIMOGES	05 55 79 36 00	www.prisme-limousin.fr
OREFQ Lorraine	Centre d'affaires Libération – 4 rue de la Foucotte 54000 NANCY	03 83 98 37 37	www.orefq.fr
AGEFMA CARIF-OREF Martinique	Rue du Gouverneur Ponton – Immeuble Foyal 2000 97200 FORT-DE-FRANCE	05 96 71 11 02	www.agefma.asso.fr
CARIF-OREF Midi-Pyrénées	Rue de Sienne - Immeuble Buroplus – B.P. 325 31313 LABEGE Cedex	05 62 24 05 99	www.cariforef-mp.asso.fr
C2RP Nord-Pas-de-Calais	50, rue Gustave Delory – Immeuble le Vendôme 59800 LILLE	03 20 90 73 00	www.c2rp.fr
ORM Paca	41, rue de la Canebière 13001 MARSEILLE	04 96 11 56 56	www.orm-paca.fr
CARIF-OREF Pays de la Loire	2, Square de la Délivrance - B.P. 66501 44265 NANTES Cedex 2	02 40 20 21 31	www.cariforef-pdl.org
GIP CARMEE Picardie	50, rue Riolan 80000 AMIENS	03 22 82 20 50	www.carmee.fr
ARFTLV Poitou-Charentes	15, rue Alsace Lorraine 17044 LA ROCHELLE Cedex 01	05 46 00 32 32	www.arftlv.org
CARIF-OREF Réunion	190 rue des Deux Canons - Immeuble Futura 97490 Sainte-Clotilde	02 62 28 30 47	www.runformation.org www.cariforef-reunion.net
PRAO Rhône-Alpes	78, Route de Paris – B.P. 19 69751 CHARBONNIERES-LES-BAINS Cedex	04 72 59 49 72	www.prao.org

ANNEXE 5 :

Bibliographie

Textes législatifs et réglementaires :

- *Loi du 1^{er} juillet 1901*
- *Loi n°82-610 du 15 juillet 1982 dite « d'orientation et de programmation pour la recherche et le développement technologique de la France » Mandat du Premier Ministre pour la négociation des contrats de plan, février 1988*
- *Loi n°92-675 du 17 juillet 1992*
- *Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 dite « de Modernisation sociale »*
- *Loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales*
- *Circulaire du Premier Ministre du 6 mars 2006*
- *Circulaire de la DGEFP du 20 novembre 2006*
- *Loi n°2008-126 du 13 février 2008 relative à l'organisation du service public de l'emploi*

- *Contrat de Projets Etat – Région Centre 2007-2013*
- *Contrat de Projets Etat – Région Limousin 2007-2013*
- *Contrat de Projets Etat – Région PACA 2007-2013*
- *Contrat de Projets Etat – Région Lorraine 2007-2013*

Les rapports :

- *« L'insertion professionnelle et sociale des jeunes », Rapport de Bertrand Schwartz, 1981.*
- *« Les Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation, organisation, missions et perspectives », Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage et de Formation Professionnelle Continue, juin 1995.*
- *« Avenirs des métiers », Rapport du groupe Prospective des Métiers et des Qualifications, Commissariat Général du Plan, C.Seibel et C.Afriat, La documentation Française, novembre 2002*
- *« Etat des lieux des Comités de Coordination Régionaux de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) : des textes...aux réalités régionales », Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie, octobre 2008*

Les ouvrages :

- *« L'introuvable relation formation – emploi », Lucie Tanguy, 1986*
- *« Formation et emploi en région : outils, méthodes, enjeux », Travaux du groupe ORAFE, 2006*
- *« Formation professionnelle : la réforme en chantier », Revue Pour n°190, juin 2006*

Autres documents :

- *Les Programmes d'activité des OREF*

ANNEXE 6 :

Liste des sigles utilisés

AFPA	Association pour la Formation Professionnelle des Adultes
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
AIO	Accueil Information Orientation
ANI	Accord National Interprofessionnel
ANPE	Agence Nationale Pour l'Emploi
ASSEDIC	Association pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce
CARIF	Centre d'Animation et de Ressources de l'Information sur la Formation
CAS (PMQ)	Centre d'Analyse Stratégique (Prospective des Métiers et des Qualifications)
CBE	Comités de Bassin d'Emploi
CCPRA	Comité de Coordination des Programmes Régionaux d'Apprentissage
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
CEREQ	Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications
CESR	Conseil Economique et Social Régional
CFI	Crédit Formation Individualisé
CGP	Commissariat Général du Plan
CI/RMA	Contrat Insertion / Revenu Minimum d'Activité
CIADT	Comité Interministériel pour l'Aménagement et le Développement du Territoire
CIF	Congé Individuel de Formation
CIO	Centre d'Information et d'Orientation
CIVIS	Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale
CNASEA	Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles
CNFPTLV	Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie
COPIRE	Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale de l'Emploi
COT	Contrat d'Objectifs Territoriaux
COTEF	Comités Territoriaux Emploi-Formation
CPER	Contrat de Projets Etat-Région
CPNE	Commission Paritaire Nationale de l'Emploi
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DFPA	Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
DGEFP	Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle
DIACT	Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRAF	Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt
DRASS	Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales
DRDFE	Délégation Régionale et Départementale aux droits des Femmes et à l'Egalité
DRDJS	Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse et des Sports
DRE	Direction Régionale de l'Equipeement
DRIRE	Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement
DRTEFP	Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
FEDER	Fonds Européens de Développement Régional
FSE	Fonds Structurels Européens
FTLV	Formation Tout au Long de la Vie
GFE	Groupes Formation Emploi
GIP	Groupement d'Intérêt Public
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

MSA	Mutualité Sociale Agricole
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
ONISEP	Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions
OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
OREF	Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation
PAIO	Permanence d'Accueil, d'Information et d'Orientation
PAQUE	Préparation Active à la Qualification et à l'Emploi
PRDF	Plan Régional de Développement des Formations
RMI	Revenu Minimum d'Insertion
SEPES	Service Etudes, Prospectives, Evaluation et Statistiques
SPE	Service Public de l'Emploi
SRADT	Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire
SRDE	Schéma Régional de Développement Economique
URSSAF	Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience