



Recommandations méthodologiques pour l'élaboration concertée des Contrats de Plan Régionaux de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) 2016/2022

Préambule

Pourquoi la concertation sur le CPRDFOP de 2016 est-elle si stratégique ?

Le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP) a pour mission de suivre les travaux des **Comités régionaux de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle** (CREFOP) de façon générale, et plus spécifiquement de formuler des recommandations sur les modalités d'évaluation des CPRDFOP dans la perspective de la rédaction d'un décret explicitant les conditions dans lesquelles les régions doivent organiser l'évaluation du CPRDFOP.

Or, va être initié en **2016 le premier exercice de concertation pour l'élaboration des « nouveaux » CPRDFOP** redéfinis par la loi du 5 mars 2014. Ce faisant, cette nouvelle génération de CPRDFOP est mise en œuvre sur des territoires qui, depuis un an, **vivent la gouvernance quadripartite au sein des CREFOP** (les représentants de l'Etat, du Conseil régional, et les représentants au niveau régional des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel au sein des bureaux des CREFOP) et ont eu l'occasion de se concerter sur un certain nombre de sujets importants tels l'élaboration des premières listes des formations/certifications éligibles au CPF, la mise en œuvre de la convention de financement du CPF des demandeurs d'emploi ou encore, depuis cette dernière rentrée, le droit au retour en formation initiale qui implique une coordination renforcée des acteurs.

Surtout, c'est à cette occasion que la cohérence de la nouvelle gouvernance des politiques Emploi, Orientation et Formation professionnelle va pouvoir se mettre en place en région et au sein des CREFOP : l'élaboration des CPRDFOP dont la région est chargée est en effet l'occasion pour la gouvernance quadripartite d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi et de participer dans ce cadre à la définition d'objectifs partagés de développement à 5/6 ans ainsi que de participer à la mise en place d'outils de pilotage qui permettront d'assurer, dans cette perspective, la coordination des dispositifs mobilisables sur le territoire en profitant, chaque fois que possible, de l'expérience acquise cette année.

Pour autant, cet exercice va s'effectuer dans des régions au périmètre redéfini et par des responsables politiques nouvellement élus. Plus largement, **l'ensemble des membres des CREFOP réinstallés ou renouvelés en 2016 ou des acteurs associés à la concertation sur le CPRDFOP seront confrontés, à des degrés divers, à l'apprentissage d'un exercice largement renouvelé dans ses implications stratégiques** quel que soit le territoire régional, les territoires issus de fusion ayant en

outre à appréhender leur nouveau périmètre, en terme d'enjeux de développement comme de pilotage infrarégional.

C'est pourquoi la Commission Territoire du CNEFOP a choisi d'élaborer des recommandations et ainsi de s'adresser aux membres des CREFOP qui, en région, vont participer à l'élaboration, l'animation ou participer à la concertation pour l'élaboration du CPRDFOP. Cette concertation est **l'occasion de progresser très sensiblement dans la recherche de cohérence des choix faits en matière de priorités partagées et de coordination des programmes et dispositifs mobilisables** au service de ces priorités.

Au-delà, ayant vocation à faire la synthèse des objectifs de développement économique et de prévision d'emploi, **le CPRDFOP est l'outil qui permet aux responsables de la gouvernance quadripartite régionale de poser le cadre d'un pilotage stratégique à 5 ans. Cette concertation, conformément à la mission centrale des CREFOP, est organisée tout au long de la mandature en leur sein, et permet de piloter et mettre en œuvre le CPRDFOP.** Elle doit permettre d'assurer la coordination entre les acteurs des politiques et la cohérence des dispositifs disponibles sur le territoire de la région au service des enjeux stratégiques concertés identifiés.

Pour se faire, **une méthode partagée et la vision systémique des outils disponibles et mobilisables est indispensable.**

Le présent document détaille ces enjeux, met en perspective les missions récurrentes des CREFOP et énonce à cette occasion quelques recommandations.

*

*

*

Plan

- I. **L'univers conventionnel du CPRDFOP : mise en perspective et recommandations pour son élaboration et son pilotage**
 1. **Elaborer « l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications »**
 2. **Organiser le pilotage de la mise en œuvre du CPRDFOP**
 - **L'importance du pilotage stratégique**
 - **Installer une veille quadripartite sur l'évolution des compétences recherchées et émergentes.**
 - **définir une méthode d'accompagnement des projets émergents sans les territoires de la région**
- II. **Les modalités d'évaluation**
 1. **Organiser l'évaluation des CPRDFOP**
 2. **Piloter l'évaluation**

Récapitulatif des recommandations du CNEFOP

Annexes :

1. **Synthèse des incontournables de la concertation préalable à l'élaboration du CPRDFOP**
2. **Fiches détaillées relatives aux schémas régionaux en interaction avec le CPRDFOP**
3. **Fiches détaillées relatives aux principaux objets de concertation et de consultation du CREFOP**
4. **Glossaire**

I - L'univers conventionnel du CPRDFOP : mise en perspective et recommandations pour son élaboration et son pilotage

Les objectifs assignés au CPRDFOP

La loi du 5 mars 2014 a précisé les **objectifs** au Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) qui a pour objet, selon les dispositions de l'article 23 de la loi du 5 mars 2014 :

- d'effectuer « **l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications** » d'une part et
- organiser la « **programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire** » d'autre part.

Dans cette perspective, le **CPRDFOP détermine** :

- ✓ les **objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation**,
- ✓ les **objectifs en matière de filières de formation professionnelle initiale et continue**,
- ✓ le **schéma de développement de la formation professionnelle initiale** (scolaire et apprentissage) favorisant une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chaque filière. Ce schéma inclut le schéma régional des formations sociales et schéma régional des formations sanitaires,
- ✓ les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi,
- ✓ un schéma prévisionnel de développement du SPRO,
- ✓ les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la VAE.

Deux exercices structurent la concertation pour l'élaboration du CPRDFOP :

- **Fédérer et partager la vision intersectorielle des besoins du territoire**, ce qui implique d'organiser, au sein du CREFOP, et au-delà des prévisions d'emplois issues des analyses statistiques disponibles, la remontée des données et des expressions de besoins des entreprises du territoire. Pour se faire, il est important d'associer les comités paritaires régionaux de l'emploi (CPRE) en veillant à prendre en compte la dimension des filières pour favoriser une approche intersectorielle en associant les branches, le cas échéant les comités de filières, les chambres consulaires et notamment les chambres des métiers et de l'artisanat en charge d'une mission d'organisation de l'apprentissage dans le secteur des métiers (articles 23 et 23-1 du code de l'artisanat) ;
- **Assurer une cohérence de l'analyse territoriale et infra territoriale en confrontant cette vision intersectorielle régionale aux diagnostics locaux partagés sur les différents bassins d'emploi (rôle de fédération de l'infra-régional) ;**
- **Elaborer des objectifs et schémas** permettant de structurer, par la suite, le pilotage de leur mise en œuvre du CPRDFOP.

La mise en œuvre du CPRDFOP relève, ensuite, de deux registres d'actions complémentaires, qui confortent le caractère central de la gouvernance quadripartite régionale :

- le **pilotage des contrats et dispositifs mobilisables** pour atteindre les objectifs fixés et mettre ainsi en œuvre ledit contrat de plan. **Les conventions qui déclinent le CPRDFOP précisent, année après année**, l'offre de formation professionnelle initiale ainsi que la programmation et les financements des actions des différents acteurs mobilisés sur le territoire de la région.

- La mise en œuvre des « Fiches actions » et autres projets territoriaux identifiés lors de la concertation du CPRDFOP, **ou émergents en cours de mandature**, qui accompagnent généralement la création, l'installation et l'émergence de nouveaux besoins sur le territoire. **Ces « Projets » permettent ainsi au CPRDFOP de ne pas rester un document figé pour 5/6 ans et à la gouvernance quadripartite de faire œuvre de réactivité pour accompagner l'évolution des besoins en compétence du tissu économique du territoire.**

Recommandation n°1 : Organiser en associant les Comités Paritaires Régionaux de l'Emploi et les comités de filières chaque fois que possible, la remontée des besoins des entreprises pour **construire la vision intersectorielle et interprofessionnelle partagée des besoins du Territoire.**

Recommandation n°2 : Elaborer au-delà des schémas et objectifs concertés à 5/6 ans pour le développement de l'orientation et de formation, la méthode de concertation et de pilotage qui doit permettre à la gouvernance quadripartite **d'accompagner les projets émergents tout au long de la mandature.**

1. Elaborer « l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications »

L'élaboration du contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelle se fait en lien avec la stratégie régionale en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles élaborée par le président du conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région, et en cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (articles L. 6123-4-1 du code du travail et L. 214-13 du code de l'éducation) (*sous réserve de la publication de la circulaire attendue sur le sujet*).

Afin de favoriser la cohérence du CPRDFOP et de la Stratégie régionale, et d'en faciliter ainsi la mise en œuvre, il est préférable qu'y contribuent les mêmes acteurs, Etat, Conseil régional et partenaires sociaux, dont les représentants siègent au sein du CREFOP.

Dans tous les cas, le CREFOP organise la concertation sur la SREFOP et en assure le suivi.

Dans ce contexte, **afin de construire la vision transversale (intersectorielle) et partagée (par les acteurs régionaux, particulièrement ceux de la gouvernance quadripartite) des besoins en compétences et emploi à satisfaire et de la stratégie concertée pour les satisfaire, le CPRDFOP a vocation à construire la synthèse :**

1.1) Des diagnostics partagés et projections en emploi réalisés sur tout ou partie des secteurs économiques du territoire

Cet exercice a pour finalité de construire la vision inter-sectorielle des projections d'emplois disponibles, le cas échéant les actualiser, capitaliser sur leurs enseignements et ainsi enrichir « l'analyse des besoins régionaux à moyen terme en matière d'emploi, de compétences et de qualifications ».

Il capitalise les analyses et projections restant d'actualité des schémas existants ainsi que les travaux de prospective spécifiques à l'exercice CPRDFOP.

⇒ Ainsi, le législateur a explicitement prévu que le CPRDFOP doit **tenir compte** des contrats et schémas préexistants suivants :

- Le Contrat de plan Etat/Région
- Le Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), concerté dans l'année de l'élection du conseil régional donc dans des délais similaires au CPRDFOP
- Les diagnostics infra régionaux
- Le Schéma régional Climat Air Energie

Et **être cohérent** avec :

- le Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Recommandation n°3 : Veiller, à apprécier les réalités socio-économiques des nouvelles régions, notamment les interconnexions entre les anciens périmètres de la nouvelle grande région pour identifier les nouvelles opportunités à saisir, sans attendre que les autres schémas directeurs en cours soient renégociés au périmètre de la nouvelle grande région.

Recommandation n°4 : Coordonner les concertations pour l'élaboration du Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et du CPRDFOP afin que le CPRDFOP puisse tenir compte des objectifs du SRDEII et assure la mise en œuvre des aspects emplois/formation identifiés par le SRDEII.

En outre, des travaux de prospective pour les 6 années à venir peuvent être réalisés en tenant compte des enseignements de l'exercice précédent. Ils contribuent ainsi à analyser :

- ✓ La pyramide des âges régionale : nombre de départ en fin de carrière prévisibles par secteur d'activité et par métier,
- ✓ Les mobilités professionnelles constatées et les modes dominants de recrutement des branches/secteurs/métiers : en sortie de formation initiale, en promotion interne, en reconversion d'adultes, demandeurs d'emploi ...
- ✓ Les profils professionnels recherchés au niveau de chaque bassin d'emploi : compétences techniques incontournables et aires de mobilités qui réussissent
- ✓ L'évolution des métiers constatée et prévisible avec une analyse de leur impact sur le territoire régional et infra régional (mutations technologiques, Dynamique de territoire liée à la politique de développement économique régionale, pôles de compétitivité etc.)

Ces éléments doivent contribuer à structurer l'analyse statistique des besoins en compétences des actifs en recherche d'emploi dans la région afin d'identifier les possibles stratégies de développement contribuant à la mobiliser et l'aider activement, y compris en recourant à des actions de formation, à se réinsérer. Cette analyse devra comporter une approche infra régionale pour définir les axes d'amélioration en termes de réduction des inégalités territoriales. Cependant, ces études ont rarement la possibilité de porter sur l'ensemble de ces champs et l'ensemble des secteurs. Qui plus est, la prospective à 5/6 ans est un exercice toujours complexe, rendu particulièrement délicat en cette période de mutations multiples qui impacte nombre de métiers.

Recommandation n°5 : Réaliser les exercices de projection et de prospective des besoins en emploi avec **pragmatisme**, dans la perspective de l'exercice qu'ils servent à approcher « l'analyse des besoins régionaux à moyen terme en matière d'emploi, **de compétences et de qualifications** » que doit porter le CPRDFOP.

C'est pourquoi, au-delà des exercices d'analyse et de perspectives statistiques, un bilan des réalisations de la précédente mandature apparaît indispensable dans la perspective de réaliser la « programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes ».

1-2) Le bilan des 6 dernières années c'est-à-dire des **programmes et objectifs de développement de compétences/formation déjà identifiés/mises en œuvre** par les acteurs régionaux (et en cours de réalisation).

A ce titre, l'analyse fine des flux d'orientation vers l'offre de formation initiale et continue de la région et des taux d'insertion en emploi en sortie de ces formations semblent incontournable pour apprécier l'adaptation de l'offre de formation.

C'est à cette occasion que **les modalités de recueil des besoins exprimés par les principales filières économiques présentes doivent être définies** (besoins identifiés, modalités d'actualisation). Ces données sont en effet précieuses pour aider à définir les objectifs en matière d'orientation et de formation du CPRDFOP.

Recommandation n°6 : Compléter l'analyse statistique du territoire des données disponibles sur les transitions observées, les souhaits d'orientation et de formations exprimés, les formations saturées ou souffrant de défaut d'attractivité.

En l'absence de **diagnostic « emploi/compétences » global** (en pratique impossible à réaliser à grande échelle au regard de la complexité de l'exercice), une **approche pragmatique** peut consister à bâtir « les besoins régionaux à moyen terme en matière d'emploi, de compétences et de qualifications » **autour de trois axes distincts :**

1. **Les besoins récurrents** confortés par l'analyse de la mobilisation de l'offre de formation disponible et de la qualité des insertions constatés avec un regard particulier sur la nature du retour à l'emploi : sur le territoire infra régional ou par une mobilité géographique.
2. **Les besoins émergents ou stratégiques** au regard de la stratégie de développement économique régional (et de ses territoires infra régionaux) pour lesquels une analyse plus fine des besoins à satisfaire, de l'offre de formation associée à structurer ;
3. **Les offres inadaptées à fermer à court ou moyen terme.**

Cette approche pragmatique comprendrait ainsi une présentation de l'évolution de la cartographie de l'offre de formation au regard des besoins de chaque bassin d'emploi et au regard des mobilités envisagées

Recommandation n°7 : Distinguer, pour prioriser et adopter le pilotage, les besoins émergents ou stratégiques, les besoins récurrents à conforter ou faire évoluer à moyen terme, et l'offre obsolète, à fermer à court ou moyen terme.

1-3) Les objectifs transverses de sécurisation des parcours

Au regard de ces projections, bilans et objectifs, alors que de nombreuses études attestent d'un lien « formation/emploi » loin d'être « mécanique », même dans le cas des professions réglementées où ce lien est plus resserré, **il convient de fixer des objectifs d'évolution de la carte régionale des formations professionnelles initiales (scolaire et apprentissage) à l'aune de leur capacité à répondre aux besoins identifiés tout en permettant de développer compétences suffisamment**

« **ouvertes** » (compétences techniques, transverses et transférables). Ce sont en effet ces formations qui permettent de faciliter les mobilités des bénéficiaires

Le Schéma régional de développement des formations professionnelles initiales devrait donc non seulement identifier les diplômes et classes à organiser mais également définir les enjeux de complémentarité à organiser ou améliorer entre les trois voies de formation professionnelle, sous statut scolaire, en apprentissage et en formation continue, et ainsi préciser les évolutions attendues :

- ✓ sur le champ scolaire et universitaire
- ✓ pour le développement de l'apprentissage
- ✓ sur les priorités pour l'accès à un premier niveau de tous du SPRFP (troisième voie du droit au retour en formation initiale
- ✓ les projets coordonnés d'accès à la formation : campus, COT etc.

Recommandation n°8 : Concevoir des objectifs d'évolution de la carte des formations professionnelles initiales intégrant les trois voies d'accès à celle-ci (la voie scolaire, l'apprentissage et la formation continue) et ainsi améliorer **la cohérence de l'offre globale** du territoire.

1.4) Le rôle attendu du SPRO et des opérateurs du CEP en matière d'information, d'orientation et d'accès à la VAE ?

Ces questions doivent notamment conduire à préciser le rôle attendu de ces services publics au service de la mise en œuvre des politiques d'insertion et d'accès à la formation professionnelle régionales, en termes d'outils d'information, de manifestation, de capacité à conseiller et aider les personnes à s'orienter **c'est-à-dire à effectuer un choix objectif**. Ces services publics ont un rôle stratégique pour promouvoir la mixité des emplois ou pour favoriser l'accès à des emplois peu ou méconnus.

Ainsi, le nouveau schéma de développement de l'orientation doit permettre d'associer activement les services publics régionaux de l'orientation à la dynamique de développement économique du territoire en améliorant et facilitant l'accès à une offre de conseil de nature à faciliter et fluidifier toutes les transitions.

Recommandation n°9 : Veiller à coordonner les schémas de développement de la formation et de l'orientation dans la perspective de renforcer l'information des professionnels du conseil en orientation sur l'offre de formation et son évolution.

En synthèse, l'élaboration de « l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications » doit permettre de conforter et faire converger les 4 grandes dynamiques partenariales indispensables que sont :

- Le lien Branches/Coparef/Direccte/Autorités académiques/Région pour l'observation et évolution des compétences recherchées : mécanismes d'alerte en région ? processus de validation de l'alerte avant arbitrage sur la prise en considération à court ou moyen terme et comment ?
- Le lien Région/Filières/Branches/Partenaires sociaux/Autorités académiques/Direccte au service du développement économique régional et de la coordination des politiques de formation dans les territoires de la région.

- Le lien Autorités académiques /Région/partenaires sociaux autour de la carte des formations initiales,
- Le lien Régions/Pôle emploi/autres financeurs sur les programmes de formation et Région/SPRO/SPE/CEP sur l'accompagnement des actifs dans le cadre de la politique de développement de la région.

L'essentiel est d'organiser et structurer l'expression des besoins du territoire en qualifications et compétences « pour structurer l'offre de formation associée, et non l'inverse »¹ au service de la sécurisation des parcours professionnels. Les schémas de développement du CPRDFOP doivent également veiller à intégrer l'ensemble des enjeux contribuant à sécuriser l'accès à la formation : la prévention et la lutte contre le décrochage, la prévention et la lutte contre l'illettrisme, l'adaptation des formations aux personnes handicapées, les outils et aides pour lever les freins périphériques à l'insertion (garde d'enfants, aides à la mobilité etc.).

¹Rapport de l'IGAS « Les besoins de formation non satisfaits au regard des besoins de l'économie : la problématique des formations émergentes ou rares », établi par Adeline Rouzier-Deroubaix et Christian Ville, juillet 2015

2. Organiser le pilotage de la mise en œuvre du CPRDFOP

Au-delà des objectifs prévus par la loi, parce que tout n'est pas prévisible « à 6 ans », la concertation pour l'élaboration du CPRDFOP est l'occasion d'organiser, au sein du CREFOP, le pilotage de la mise en œuvre du CPRDFOP.

⇒ L'importance du pilotage stratégique

Tout au long des 6 années du CPRDFOP, le pilotage mis en place par le CREFOP doit conduire à **assurer que les outils mobilisables poursuivent des objectifs qui contribuent à la réalisation du CPRDFOP, et dont le CREFOP assure ce faisant la coordination.**

A titre d'exemple :

- ✓ La convention régionale pluriannuelle de coordination « Emploi, Formation et Orientation Professionnelles » (EFOP) doit notamment assurer la cohérence des objectifs de court terme des opérateurs du SPRO/CEP avec le schéma prévisionnel de développement du SPRO, ainsi que leur contribution aux objectifs régionaux de développement de la formation professionnelle,...
- ✓ La charte du SPRO et la Convention Etat-Région sur le SPRO fédèrent et organisent la coordination et la coopération entre les opérateurs et services publics signataires ;
- ✓ La carte des formations professionnelles initiales construit année après année l'évolution de l'offre de formation conformément aux objectifs du CPRDFOP « à 5 ans » et des besoins de formations à couvrir à cette échéance, sous statut scolaire et par la voie de l'apprentissage ;
- ✓ Le programme régional d'apprentissage et le programme de formation professionnelle continue (incluant le service public régional de la formation professionnelle), doivent contribuer à mettre en œuvre les objectifs des schémas régionaux du CPRDFOP portant sur les formations sanitaires et sociales, le développement de l'apprentissage, de la formation professionnelle sous statut scolaire et continue.

Dans cette perspective, les modalités de suivi de la mise en œuvre du CPRDFOP au sein du CREFOP pourraient conduire :

- ⇒ Le **bureau** à assurer le pilotage stratégique transversal et, le cas échéant, intervenir, auprès de qui de droit pour tenter de corriger les éventuels défauts d'articulations identifiés
- ⇒ Les **commissions** à assurer la concertation préalable et le pilotage opérationnel des outils de leur ressort
- ⇒ La **plénière** à débattre des bilans annuels intermédiaires de réalisation du CPRDFOP

Le secrétariat permanent a notamment pour mission de faciliter la mutualisation des informations utiles aux débats initiés.

Recommandation n°10 : Installer des mécanismes de veille quadripartite en matière d'évolution des compétences recherchées par les entreprises et élaborer une méthode concertée d'accompagnement des projets émergents afin de renforcer la réactivité et l'opérationnalité de la gouvernance quadripartite en la matière.

⇒ **Installer une veille quadripartite sur l'évolution des compétences recherchées et émergentes**

Pour permettre aux politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation d'accompagner l'évolution des besoins en compétences recherchées par les entreprises, il est de plus en plus nécessaire d'organiser une veille des « signaux faibles » qui permettent d'identifier ces évolutions afin d'accélérer l'adaptation des programmes de formation et l'information des réseaux d'orientation (cf. le récent rapport de l'IGAS²).

Pour organiser cette veille et définir à quel moment ces signaux faibles deviennent significatifs, il conviendrait de définir :

- Les sources de veille à exploiter ; ex : les offres d'emploi, les programmes de formation adossés aux POE et aux contrats de professionnalisation, et plus généralement les évolutions des demandes de prises en charge au titre de la FPC auprès des OPCA.
- Les opérateurs à mobiliser pour mettre en œuvre cette veille ; ex : SPE et OPCA.
- Les modalités de concertation pour partager l'analyse des données ainsi remontées

Au vu de ces signaux « faibles » jugés « significatifs », des alertes pourraient être formalisées à l'attention des branches professionnelles et leurs observatoires, les comités de filières lorsqu'il en existe, qui capitalisent ces évolutions qualitatives de leur métiers et peuvent, peut-être, en apprécier les enjeux quantitatifs.

Selon la nature des signaux « détectés », des outils appropriés pourront être développés en concertation pour mesurer l'ampleur du phénomène et la réponse à lui apporter, notamment des Contrats d'études prospectives.

Dans tous les cas, idéalement, la mise en œuvre de cette veille devrait permettre de construire progressivement la vision transversale et partagée des compétences en évolution sur le territoire, pouvant alimenter les stratégies sectorielles mais également intersectorielles et interprofessionnelles d'une part, les stratégies infra territoriales d'autre part. Les différents acteurs ainsi informés pourront en tirer les conséquences utiles dans l'exercice de leurs responsabilités respectives (ex : élaboration des listes de formations éligibles au CPF, référentiels métiers, référentiels de CQP, etc.).

⇒ **Définir une méthode d'accompagnement des projets émergents dans les territoires de la région**

Au-delà des diagnostics macro-économiques des territoires, **la stratégie concertée EFOP doit permettre d'accompagner des projets émergents au niveau des territoires et des entreprises**. Dans cette perspective, **le CREFOP s'assurera de la capacité des acteurs de la région à s'organiser en mode « projet »** pour mettre en œuvre des stratégies emploi/formation/développement économique dans un cadre de gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences. Ce projet pourra ainsi, chaque fois que nécessaire, descendre au niveau des profils de postes à pourvoir.

Un tel objectif induit une organisation aux niveaux décisionnel, technique et opérationnel afin d'assurer les trois fonctions complémentaires suivantes : le pilotage stratégique, la fonction d'ensemblier et la maîtrise d'œuvre du projet.

- ✓ **Les missions du pilotage stratégique** (Crefop ou équivalent, cf. point précédent « pilotage »): capitaliser la vision transversale des besoins en compétences du ou des territoire(s), élaborer

² Rapport de l'IGAS « Les besoins de formation non satisfaits au regard des besoins de l'économie : la problématique des formations émergentes ou rares », précité

la stratégie de réponse, organiser sa mise en œuvre opérationnelle, assurer en continue l'ajustement par le suivi et l'évaluation de la réalisation et être garant de l'effort de développement des compétences cibles sur le moyen et le long terme.

- ✓ **le pilotage « projet » : la mission d'ensemblier devrait être sécurisée** en lien avec le pilotage stratégique, afin, notamment, d'être l'interlocuteur privilégié (logique du guichet unique) des partenaires financiers du projet, des entreprises et d'offre de formation. Plus largement le chef de projet :
 - **Analyse le besoin auquel répondre et le formalise pour pouvoir l'exprimer à l'égard des tiers** (=> éviter de plaquer des solutions toutes faites et de rester sous la dépendance de l'offre de formation) : liste des métiers, des postes à pouvoir, identification des troncs communs de compétences quitte à nuancer les niveaux de maîtrise...
 - **Analyse l'offre de formation** du ou des territoire(s), initiale et/ou continue et identifie si elle peut répondre aux besoins du projet ou, le cas échéant la faire évoluer : carte des formations (identification des diplômes ou titres les mieux adaptés, le cas échéant, ouverture de sections, création ou évolution de plateaux techniques...), complémentarité avec l'offre de formation continue : ex : modules/CQP experts ?
 - **Coordonne et pilote** opérationnellement la réponse dans le temps : gestion des risques de saturation de l'appareil de formation local et/ou des besoins du ou des territoire(s) ; dialogue permanent avec l'offre de formation et l'entreprise, ex : adaptation des modalités d'alternance ou validation du plateau technique au regard des outils réellement mobilisées par les entreprises ; adaptation des méthodes de recrutement des candidats aux parcours (lien SPE/employeurs potentiels) ; supervision des dispositifs de positionnement de l'offre de formation retenue pour individualiser les parcours et renforcer leur efficacité

- ✓ **Les compétences indispensables à sécuriser : ingénierie des compétences et conduite de projet**

Quelles compétences systémiques à « sécuriser » ?

- ⇒ Impact progressif sur l'évolution de la carte des formations initiales articulée avec l'offre de formation continue du territoire grâce à la capacité ainsi renforcée d'explicitier auprès de l'offre de formation le besoin à satisfaire.
- ⇒ Le cas échéant, lien avec la validation régionale en Crefop des demandes de certifications locales ;
- ⇒ Lien avec le SPRO et le SPE pour adapter les informations et les prestations d'évaluation des compétences en fonction des profils et niveaux de qualification recherchés ; mobilisation des recrutements par habiletés ou de la VAE (collective ?)
- ⇒ Quels autres usages ? aires de mobilités, lien avec les autorités certificatrices pour actualisation éventuelles des référentiels ou modalités de formation.

II - Recommandations en matière de modalités d'évaluation des CPRDFOP

! Un nouveau contexte légal

L'évaluation des CPRDFOP est désormais obligatoire, un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités de suivi et d'évaluation du CPRDFOP (*article L.214-13 du code de l'éducation*). Dans ce contexte, il est fortement recommandé **d'anticiper** cette évaluation dès la phase du CPRDFOP. Au regard des expériences passées, c'est en effet une condition de réussite de cette évaluation.

Recommandation n°11 : Arrêter, dès la phase d'élaboration du CPRDFOP, les objectifs, indicateurs stratégiques, modalités d'évaluation et de pilotage de l'évaluation dudit contrat.

La commission de l'évaluation du CNEFOP pourra, de son côté, réaliser des analyses comparées des stratégies et méthodes d'évaluation mises en œuvre.

1. Pour l'élaboration du cahier des charges de l'évaluation

L'évaluation repose sur un **cahier des charges**, document de synthèse rassemblant les principaux diagnostics et objectifs cibles du CPRDFOP via une phase de collecte puis d'analyse des informations recueillies.

Ce cahier des charges sert normalement de fil conducteur pour la rédaction du rapport final puisqu'il définit a priori les objets à évaluer. Son élaboration suppose la mise en œuvre d'un certain nombre d'étapes :

- ⇒ **L'élaboration du référentiel** permet de préciser les objectifs du CPRDFOP en fonction du contexte et des priorités des signataires pour les transformer en « critères pertinents » d'évaluation. Il s'agit de disposer d'un cadre commun de références.
- ⇒ **L'identification des enjeux de l'évaluation** : Les enjeux de l'évaluation peuvent être nombreux (démocratique, coopération, gestion, ...). Il convient donc de préciser, de façon concertée, les enjeux alloués à l'évaluation du CPRDFOP.
- ⇒ **La coordination avec l'évaluation des volets emploi/compétences/formations des autres schémas régionaux**, notamment ceux ayant trait au développement économique du territoire

Ces travaux préalables doivent être l'occasion de tirer les enseignements des travaux antérieurs : L'évaluation du CPRDFOP doit se nourrir des travaux précédents (études, bilans, évaluations) conduits dans le cadre du CPRDFOP. Il s'agit de recenser les travaux existants, les données mobilisables et d'en tirer les enseignements pour l'évaluation future du CPRDFOP. Il est constaté qu'une telle démarche facilite l'acculturation des acteurs à l'évaluation.

Surtout, ces travaux préalables permettent de définir les objectifs évalués et les registres de l'évaluation.

- ⇒ **Les objectifs évalués et les registres de l'évaluation** : Aucune évaluation ne peut traiter l'ensemble des questions posées par la construction et la mise en œuvre d'une politique. Le cahier des charges doit donc préciser les objectifs (issus du référentiel) qui feront l'objet des questions les plus précises, ainsi que les registres que l'on cherchera à évaluer en priorité, en fonction des retombées attendues, de l'information disponible et des moyens consacrés par les acteurs à l'évaluation :
 - ✓ Efficacité (ex : les résultats du CPRDFOP sont-ils conformes à ses objectifs ?),

- ✓ Efficience (ex : les résultats du CPRDFOP sont-ils à la mesure des moyens déployés par les différents acteurs ?),
- ✓ Pertinence (ex : les objectifs sont-ils pertinents malgré l'évolution du contexte dans la période du contrat ?),
- ✓ Cohérence (ex : les moyens mobilisés sont-ils adaptés aux objectifs du CPRDFOP ?).

⇒ **La construction du questionnement :**

- ✓ Ce questionnement concerne la mise en œuvre du CPRDFOP (et ses conventions annuelles et/ou « fiches actions »). **Le 1er niveau de l'évaluation consiste à analyser les écarts entre les décisions actées et leur application concrète dans les territoires de la région.**
- ✓ Le questionnement concerne aussi **les résultats** obtenus dans le cadre du contrat. Ces résultats peuvent être attestés par des indicateurs de résultats. Mais l'évaluation de l'efficacité du CPRDFOP nécessite de se préoccuper des effets propres, attendus ou inattendus de la démarche ainsi créée. Cette question des liens de causalité entre la politique et ses effets sociaux implique la mobilisation d'enquêtes plus qualitatives.
- ✓ Le questionnement, enfin, peut interroger les **mécanismes d'action**. L'analyse des modalités de mise en œuvre permet de compléter l'analyse complexe de l'efficacité de la politique vue à travers les effets propres. Compte tenu du rôle central du CREFOP dans l'élaboration et la mise en œuvre du CPRDFOP, son **évaluation doit notamment permettre d'évaluer l'efficience de la gouvernance quadripartite régionale dans le pilotage du CPRDFOP.**

Recommandation n°12 : Elaborer les questions évaluatives et objectifs précis de réalisation du CPRDFOP dès son élaboration, en partant des enjeux et priorités.

- ⇒ **Les indicateurs de pilotage disponibles et mobilisables :** L'élaboration du CPRDFOP doit prévoir un renforcement des liens entre les objectifs du contrat actés par la gouvernance quadripartite régionale et les indicateurs de pilotage de la mise en œuvre. A ce titre, une réflexion doit être engagée avec l'ensemble des producteurs / agrégateurs de données sur les indicateurs pertinents à mobiliser pour l'évaluation du CPRDFOP. L'objectif est de mieux définir les indicateurs et d'identifier les besoins (données mobilisables ? sources disponibles ? sont-elles suffisantes ?).
- Point de vigilance : le suivi de la mise en œuvre des actions du contrat ne constituent pas une évaluation et un agglomérat d'indicateurs ne fait pas une évaluation.
- ⇒ **La temporalité de l'évaluation :** Le cahier des charges doit permettre de prendre en compte le contexte évolutif qui impactera nécessairement les orientations et actions définies pour 6 ans dans le contrat (évolutions législatives et réglementaires, fusion des régions, Loi NOTRe,...).

2. Pour la mise en place de la gouvernance de l'évaluation

- **Désigner l'instance « maitre d'ouvrage » politique et stratégique de l'évaluation :** Cette instance doit être définie concomitamment à l'élaboration du CPRDFOP. **Garante de l'implication de la gouvernance quadripartite régionale**, elle assure le pilotage stratégique de l'évaluation et superviser la mise en œuvre opérationnelle de l'évaluation.

- **Organiser la gouvernance technique de l'évaluation, en lien avec la maîtrise d'ouvrage » politique et stratégique :** l'évaluation du CPRDFOP doit veiller à un équilibre entre la dimension technique (connaissance de l'évaluation, de ses techniques et de sa mise en œuvre opérationnelle) et la dimension politique (orientations, stratégies et décisions). La gouvernance technique via une

commission, un groupe de travail ad hoc, un COPIL etc. assure le pilotage opérationnel de l'évaluation avec les experts de celle-ci et des dispositifs évalués.

- **Le maître d'œuvre de l'évaluation** : « Sur qui s'appuyer pour réaliser l'évaluation ? ». Plusieurs possibilités existent en fonction des choix, des priorités régionales et des moyens disponibles. Il est nécessaire d'arrêter un choix, le plus en amont possible du processus de construction de l'évaluation : internalisation dans les services (Conseil régional et/ou Etat) ou externalisation (prestataires, cabinet d'études ou organismes parapublics).

- **Le budget** : pour mettre en œuvre une évaluation, un budget doit être prévu pour évaluer le CPRDFOP. En effet, l'absence d'un budget emporte deux risques : faire porter l'évaluation sur les seuls indicateurs existants (or, une somme d'indicateurs ne fait pas une évaluation) ; s'appuyer sur des moyens humains déjà occupés à d'autres missions qui n'auront pas les moyens de dédier le temps nécessaire à une évaluation de qualité.

<p>Recommandation n°13 : Installer la gouvernance quadripartite du pilotage de l'évaluation du CPRDFOP, au sein du CREFOP, pour sécuriser la capacité de l'évaluation à nourrir les décisions de ces membres</p>

Récapitulatif des recommandations du CNEFOP

L'ensemble de ces recommandations fait système ; elles ne doivent pas être déconnectées les unes des autres

Recommandation n°1 : Organiser en associant les Comités Paritaires Régionaux de l'Emploi et les comités de filières chaque fois que possible, la remontée des besoins des entreprises pour construire la vision intersectorielle et interprofessionnelle partagée des besoins du Territoire.

Recommandation n°2 : Elaborer au-delà des schémas et objectifs concertés à 5/6 ans pour le développement de l'orientation et de formation, **la méthode de concertation et de pilotage** qui doit permettre à la gouvernance quadripartite d'accompagner **les projets émergents** tout au long de la mandature.

Recommandation n°3 : Veiller à apprécier les réalités socio-économiques des nouvelles régions, notamment **les interconnexions entre les anciens périmètres de la nouvelle grande région** pour identifier les nouvelles opportunités à saisir, sans attendre que les autres schémas directeurs en cours soient renégociés aux périmètres de la nouvelle grande région.

Recommandation n°4 : **Coordonner les concertations pour l'élaboration du Schéma régional de développement économique d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) et du CPRDFOP** afin que le CPRDFOP puisse tenir compte des objectifs du SRDEII et assure la mise en œuvre des enjeux emplois/formation identifiés par le SRDEII.

Recommandation n°5 : Réaliser les exercices de projection et de prospective des besoins en emploi avec **pragmatisme**, sans rechercher à tout prix l'exhaustivité, dans la perspective de l'exercice qu'ils servent à savoir « l'analyse des besoins régionaux à moyen terme en matière d'emploi, **de compétences et de qualifications** » que doit porter le CPRDFOP.

Recommandation n°6 : Compléter l'analyse statistique du territoire des données disponibles sur les transitions observées, les souhaits d'orientation et de formations exprimés, les formations saturées ou souffrant de défaut d'attractivité.

Recommandation n°7 : Distinguer, pour prioriser et adopter le pilotage, les besoins émergents ou stratégiques, les besoins récurrents à conforter ou faire évoluer à moyen terme, et l'offre obsolète, à fermer à court ou moyen terme

Recommandation n°8 : Concevoir des objectifs d'évolution de la carte des formations professionnelles initiales intégrant les trois voies d'accès à celle-ci (la voie scolaire, l'apprentissage et la formation continue) et ainsi améliorer **la cohérence de l'offre globale** du territoire.

Recommandation n°9 : Veiller à coordonner les schémas de développement de la formation et de l'orientation dans la perspective de **renforcer l'information des professionnels du conseil en orientation sur l'offre de formation et son évolution.**

Recommandation n°10 : Installer des mécanismes de **veille** quadripartite en matière **d'évolution des compétences recherchées** par les entreprises et élaborer une **méthode concertée d'accompagnement des projets émergents** afin de renforcer la **réactivité et l'opérationnalité** de la gouvernance quadripartite en la matière.

Recommandation n°11 : Arrêter, dès la concertation pour la préparation du CPRDFOP, **les objectifs, indicateurs stratégiques, modalités d'évaluation et de pilotage de l'évaluation dudit contrat.**

Recommandation n°12 : Elaborer les questions évaluatives et objectifs précis de réalisation du CPRDFOP dès son élaboration, en partant des enjeux et priorités.

Recommandation n°13 : **Installer une gouvernance quadripartite du pilotage de l'évaluation du CPRDFOP, au sein du CREFOP,** pour sécuriser la capacité de l'évaluation à nourrir les décisions de ces membres.

ANNEXE 1

Mise en perspective de l'univers conventionnel du CPRDFOP

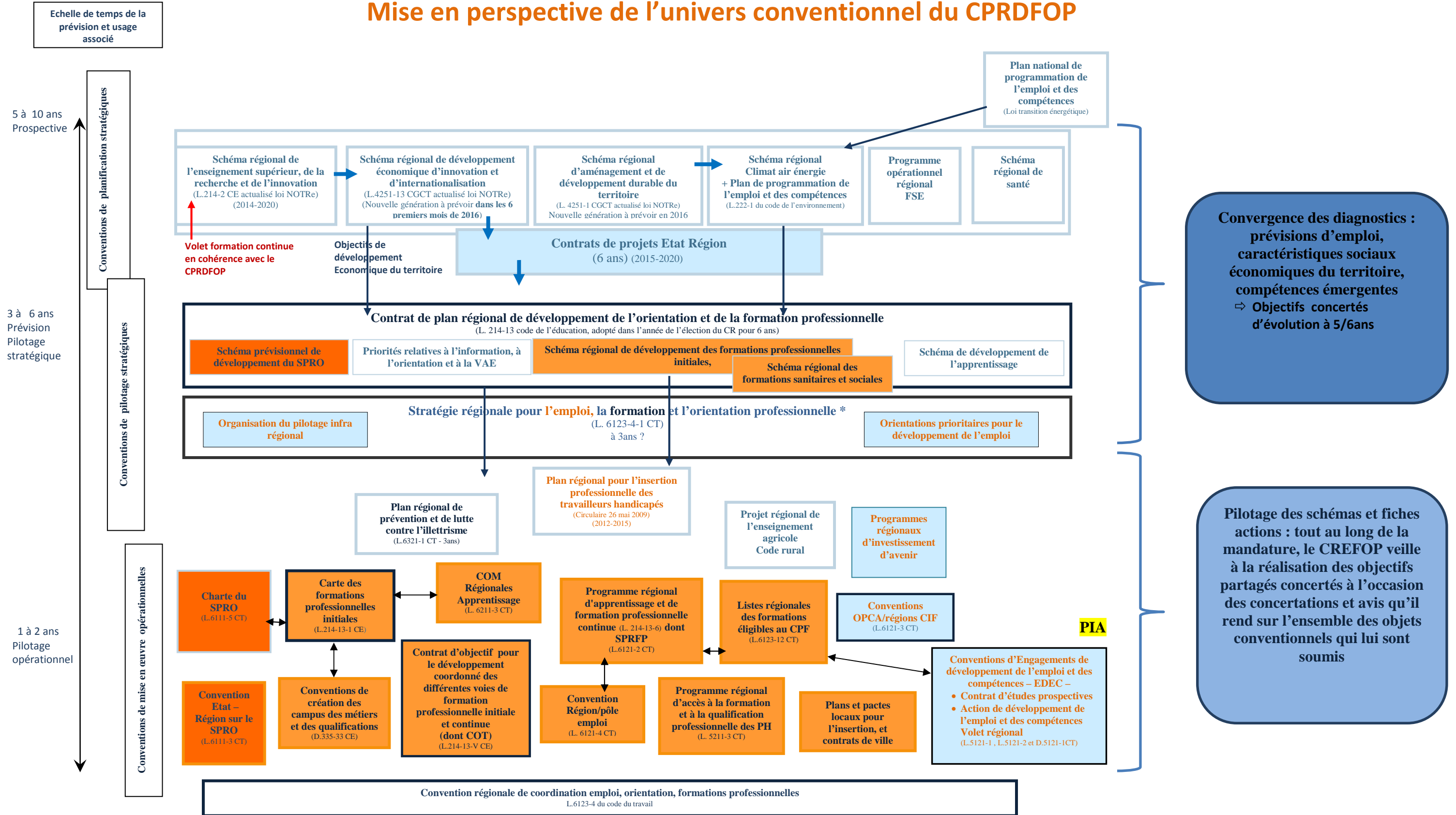
Liens de cohérence

- Prise en compte
- ↔ Cohérence
- ↔ Coordination

Légende

- Orientation
- Formation
- Emploi

CPRDFOP et conventions d'application au sens légal



* Sous réserve de la circulaire attendue sur le sujet

ANNEXE 2

Synthèse des incontournables de la concertation pour l'élaboration du CPRDFOP

Au regard des objets de concertation et d'avis soumis au CREFOP, définis par la loi, le tableau ci-dessous remet en perspective ces objets et objectifs incontournables (« noyau dur ») de toute concertation pour l'élaboration du CPRDFOP.

Les incontournables du CPRDFOP		Principaux objectifs pour lesquels il conviendrait d'établir un état des lieux et des objectifs de développement	Leviers : dispositifs / conventions qui participent à la mise en œuvre des objectifs de développement
Schéma prévisionnel de développement du SPRO		<ul style="list-style-type: none"> - l'offre régionale de conseil et d'accompagnement en orientation, - la mise en œuvre du SPRO et articulation avec le CEP - la qualité de l'information partagée à destination des professionnels et des publics - la professionnalisation des acteurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Cahier des charges du SPRO - Convention annuelle de coordination Etat-Région sur le SPRO - Convention régionale pluriannuelle de coordination EFOP - Désignation des opérateurs régionaux du CEP
Schéma régional des formations professionnelles initiales et continues et schéma régional des formations sanitaires et sociales	Evolution de l'offre de formation professionnelle initiale et continue	<ul style="list-style-type: none"> - définition d'outils communs pour rendre lisible l'offre de formation - réflexion sur la complémentarité de l'offre de formation - adaptation de l'offre de formation régionale aux besoins actuels et futurs des branches et du ou des territoire (s) - offre de formation de proximité diversifiée 	<ul style="list-style-type: none"> - La carte des formations professionnelles initiales de la région - les conventions de création des Campus des métiers et des qualifications - Le programme régional d'apprentissage et de formation professionnelle continue dont SPRF - la liste régionale des formations éligibles au CPF - les EDEC, COT
	Modalité d'articulation des voies d'accès à la formation (formation initiale, continue, apprentissage)	<ul style="list-style-type: none"> - Complémentarité des voies de formation et structuration des passerelles entre les voies et niveaux de formation - Développement de l'alternance 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat d'objectif pour le développement coordonné des différentes voies de FPI et FPC dont COT - COM régionales apprentissage - Convention de création d'un CFA - Convention créant une unité de formation par apprentissage en vue de développer les formations

			<p>en apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrats pluriannuels d'objectifs de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel technologique par alternance - Répartition des fonds de la taxe d'apprentissage (fonds libres) - Liste des formations dispensées par les établissements susceptibles de bénéficier de la TA.
	<p>Priorités relatives à l'information, orientation et VAE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lever les freins d'accès à la formation - Développement de la VAE (notamment via le CPF et l'accès aux certifications partielles) 	
<p>Coordination des dispositifs régionaux au service de la sécurisation des parcours professionnels</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Développer les actions en matière de compétences clés, maîtrises de savoirs de base et lutte contre l'illettrisme - Articulation des actions de lutte contre le décrochage scolaire et favoriser l'insertion dans l'emploi des jeunes - Egalité d'accès à l'offre de formation - Actions en faveur des jeunes et adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme - Plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés - Schéma d'orientation régional définissant la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir - projets relevant du programme d'investissement d'avenir - Conventions de création des campus des métiers et des qualifications
<p>Développement des outils d'observation et anticipation des mutations économiques au service des décideurs</p>		<ul style="list-style-type: none"> - construction / renforcement d'analyses des besoins d'emploi (approches filières et territoires) - anticipation des mutations économiques, développement des territoires et gestion territoriale des besoins en compétences - renforcer la connaissance des outils du marché du travail, de l'évolution des métiers et faire émerger les besoins du territoire 	<ul style="list-style-type: none"> - contrat d'objectif pour le développement coordonné des différentes voies de FPI et FPC dont COT - Contrat d'études prospectives - Conventions d'engagements de développement de l'emploi et des compétences – EDEC (volet régional) - Action de développement de l'emploi et des compétences (ADEC)

ANNEXE 3

Fiches détaillées relatives aux schémas régionaux en interaction avec le CPRDFOP

Fiche 1 : schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Fiche 2 : schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Fiche 3 : schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Fiche 4 : schéma régional Climat Air Energie

Fiche 5 : stratégie régionale pour l'emploi

Fiche 6 : plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Fiche 7 : plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme

Fiche 8 : contrat de projets Etat-Région 2015-2020

Fiche 9 : FSE (à faire)

Fiche 1

Le Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

Définition : « En cohérence avec les stratégies nationales de l'enseignement supérieur et de recherche, la région définit un schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation qui détermine les principes et les priorités de ses interventions. » (Art L. 214-2 code de l'éducation)

Le schéma **régional** de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation « inclut un volet relatif à l'intervention des établissements d'enseignement supérieur au titre de la formation professionnelle continue, **en cohérence avec le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle** » (Art L. 214-2 code de l'éducation).

« Les orientations du schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sont **prises en compte par les autres schémas** établies par la région **en matière de formation, d'innovation et de développement économique** » (Art L. 214-2 code de l'éducation) (=> SRDEII).

Il doit tenir compte de la carte nationale des formations supérieures et de la recherche (Art L. 214-2 code de l'éducation).

Nouveauté loi NOTRe : les « **schémas d'enseignement supérieur et de recherche et des schémas de développement universitaire** définis par les communes, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre, les pôles métropolitains et les départements prennent en compte les orientations du schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation ».

Fiche 2

Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

Définition : **Nouveauté loi NOTRe** : « Ce schéma définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional. Il définit les orientations en matière de développement de l'économie sociale et solidaire, en s'appuyant notamment sur les propositions formulées au cours des conférences régionales de l'économie sociale et solidaire. » (Art. L. 4251-13 CGCT)

Lien avec les autres schémas :

Ses objectifs sont pris en compte dans le CPRDFOP :

« **Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle** a pour objet l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, **compte tenu** de la situation et **des objectifs de développement économique du territoire régional** » (Art L. 214-13 CE).

Le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation doit tenir compte du Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : « La région fixe les objectifs des programmes pluriannuels d'intérêt régional en matière de recherche et détermine les investissements qui y concourent. Les orientations du schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation sont prises en compte par les autres schémas établies par la région en matière de formation, d'innovation et de développement économique. La région est consultée sur les aspects régionaux de la carte des formations supérieures et de la recherche » (Art L. 214-2 CE).

Fiche 3

Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire

Définition

Nouveauté loi NOTRe : « La région, à l'exception de la région d'Île-de-France, des régions d'outre-mer et des collectivités territoriales à statut particulier exerçant les compétences d'une région, élabore un schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires. Ce schéma **fixe les objectifs de moyen et long termes sur le territoire de la région en matière d'équilibre et d'égalité des territoires, d'implantation des différentes infrastructures d'intérêt régional, de désenclavement des territoires ruraux, d'habitat, de gestion économe de l'espace, d'intermodalité et de développement des transports, de maîtrise et de valorisation de l'énergie, de lutte contre le changement climatique, de pollution de l'air, de protection et de restauration de la biodiversité, de prévention et de gestion des déchets.** » (Article L. 4251-1 du CGCT)

Il semble que le CPRDFOP doit tenir compte du SRADDT de chaque région lors de son élaboration, les objectifs en termes de développement d'emplois ayant été définis par le SRADDT.

Lien avec les autres schémas : le SRADDT est pris en compte par

- Le contrat de plan Etat-région, qui contribue à la mise en œuvre du SRADDT

Nouveauté de la Loi NOTRe :

- Le Schéma régional Climat air énergie : Art. L. 4251-4. – Les schémas de cohérence territoriale et, à défaut, les plans locaux d'urbanisme, les cartes communales ou les documents en tenant lieu, ainsi que les plans de déplacements urbains, **les plans climat-énergie territoriaux** et les chartes des parcs naturels régionaux : « 1° **Prennent en compte les objectifs du schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires...** ».

Fiche 4

Schéma régional Climat Air Energie

Définition :

«Ce schéma fixe, à l'échelon du territoire régional et à l'horizon 2020 et 2050 : 1° **Les orientations permettant d'atténuer les effets du changement climatique et de s'y adapter [...].** 2° **Les orientations permettant, pour atteindre les normes de qualité de l'air mentionnées à l'article L. 221-1, de prévenir ou de réduire la pollution atmosphérique ou d'en atténuer les effets [...].** 3° Par zones géographiques, **les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre en matière de valorisation du potentiel énergétique terrestre [...].** » (Art L. 222-1 Code de l'environnement)

Lien avec les autres schémas : le Schéma régional Climat Air Energie doit tenir compte :

- Du SRDEII : « A ces fins, le projet de schéma s'appuie sur un inventaire des émissions de polluants atmosphériques et de gaz à effet de serre, un bilan énergétique, une évaluation du potentiel énergétique, renouvelable et de récupération, une évaluation des améliorations possibles en matière d'efficacité énergétique ainsi que sur une évaluation de la qualité de l'air et de ses effets sur la santé publique et l'environnement menés à l'échelon de la région et **prenant en compte les aspects économiques ainsi que sociaux.** » (**Article L222-1 du code de l'environnement**).
- **Nouveauté loi NOTRe** : Du Schéma régional d'aménagement et de développement durable du territoire : « Art. L. 4251-4. – Les schémas de cohérence territoriale et, à défaut, les plans locaux d'urbanisme, les cartes communales ou les documents en tenant lieu, ainsi que les plans de déplacements urbains, **les plans climat-énergie territoriaux** et les chartes des parcs naturels régionaux **prennent en compte les objectifs du schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires** »... « Ce schéma fixe les objectifs de moyen et long termes sur le territoire de la région en matière d'équilibre et d'égalité des territoires, [...] **de maîtrise et de valorisation de l'énergie, de lutte contre le changement climatique, de pollution de l'air, de protection et de restauration de la biodiversité, de prévention et de gestion des déchets** » .
- **Nouveauté loi Transition énergétique du 22 juillet 2015**
Article 2 : « **Les politiques nationales et territoriales, économiques, de recherche et d'innovation, d'éducation et de formation initiale et continue** contribuent à ce nouveau mode de développement [croissance verte] par les dispositifs réglementaires, financiers et fiscaux, incitatifs et contractuels que mettent en place l'État et les collectivités territoriales. »

En outre, la loi sur la transition énergétique **crée un plan de programmation de l'emploi et des compétences qui s'articule avec le Schéma Climat air énergie** : « Il incite l'ensemble des acteurs au niveau régional à mesurer et à structurer l'anticipation des évolutions sur l'emploi et les compétences induites par la mise en œuvre des schémas régionaux du climat, de l'air et de l'énergie et des plans climat-air-énergie territoriaux. » (**Article 182 de la loi transition énergétique**).

- ⇒ Rapport avec le CPRDFOP : il doit tenir compte du **plan de programmation de l'emploi et des compétences en matière de transition énergétique**

En attente de la
circulaire sur le sujet

Fiche 5

Stratégie régionale pour l'emploi

Nouveauté loi NOTRe : « Le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région élaborent une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles, en **cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation.** »

Rapport avec le CPRDFOP et rôle de la nouvelle commission Emploi des CREFOP à définir

Fiche 6

Plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés

Définition : « Cette convention détermine pour chaque signataire [...] : 1° Les conditions dans lesquelles il mobilise de manière coordonnée les outils des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Etat et de la région, au regard de la situation locale de l'emploi et dans le cadre de la politique nationale de l'emploi ; 2° Les conditions dans lesquelles il participe au service public régional de l'orientation ; 3° Les conditions dans lesquelles il conduit son action au sein du service public régional de la formation professionnelle ; 4° Les modalités d'évaluation des actions entreprises. » (Art L. 6123-4 du code du travail).

Rapport avec le CPRDFOP : « Le plan recense l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques définies par les différents acteurs. Leur mise en œuvre au niveau régional doit tenir compte des spécificités locales. Il intègre, à ce titre, les **engagements des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes** (Etat - Agefiph, Etat-Pôle Emploi, Agefiph – Conseils régionaux...) ainsi que les autres **plans d'action, notamment celui mis en œuvre au titre de la politique concertée de formation**, en assurant une cohérence d'ensemble ».

De surcroît, l'article L. 6123-4 établit une corrélation entre le PRITH et le CPRDFOP à travers une convention régionale pluriannuelle signés par les organismes de prises en charge de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés et dont les modalités de fond prennent en compte la question de la formation, l'emploi et la compétence.

- ⇒ **Le PRITH doit tenir compte** des objectifs du Contrat de plan de développement de l'orientation et de la formation et de la stratégie régionale emploi, orientation, formation : « Afin d'assurer une plus grande lisibilité de l'action du SPE et de ses partenaires, le **plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés doit s'inscrire dans une dimension globale et intégrée.** » **Circulaire du 26 mai 2009 (PRITH).**
- ⇒ **Nouveauté Loi NOTRe** : les conventions pluriannuelles en relation avec le PRITH doivent respecter « pour chaque signataire, en **cohérence avec les orientations définies dans la stratégie prévue à l'article L. 6123-4-1 et dans le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation** ».
Ainsi le PRITH à vocation à prendre en compte le SRDEII.

Fiche 7

Plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme

Définition : Le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme a vocation à mieux repérer les personnes en difficultés et leurs besoins pour les accompagner vers une démarche de formation adaptée et quotidienne ainsi que, de coordonner les actions de chacun pour agir dans la durée et en complémentarité (**ANLCI, plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme**)

Rapport avec le CPRDFOP : « Les actions de lutte contre l'illettrisme et en faveur de l'apprentissage de la langue française font également partie de la formation professionnelle tout au long de la vie » (**Article L6111-2 code du travail**).

Le **plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme peut** ainsi contribuer à décliner le CPRDFOP sur ce champ spécifique.

Le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme doit ensuite être pris en compte par l'ensemble des services publics régionaux (SPRO et SPE et SPRFP) - « Tous les services publics contribuent de manière coordonnée à la lutte contre l'illettrisme et l'innumérisme dans leurs domaines d'action respectifs. » (**L. 121-2 code de l'éducation**) et particulièrement le SPRFP qui est l'outil de la région pour contribuer à la lutte contre l'illettrisme sur le territoire régional en organisant des actions de prévention et d'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences défini par décret (art. L. 6121-2 et D. 6113-1 et suivants du code du travail).

Fiche 8

Contrat de projets Etat-Région 2015-2020

Définition :

«Le CPER reste le cadre juridique et financier de référence, défini entre l'Etat et les Régions, sur leurs priorités partagées. Les CPER sont conclus pour la période 2014-2020, et comportent des engagements financiers pluriannuels de l'Etat et de la Région.».

De plus «La mise en œuvre du Contrat de plan Etat/Région doit contribuer et faciliter la mise en œuvre de la stratégie partagée entre l'Etat, la Région et les partenaires sociaux, portant sur l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, arrêtés dans le cadre du CPRDFOP» (**Cahier des charges consolidés du CPER**).

Rapport avec le CPRDFOP : « La **mise en œuvre du contrat de plan** sera accompagnée par l'adoption conjointe d'une stratégie partagée entre l'Etat et la région portant sur l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, notamment des jeunes **venant en complément des axes stratégiques arrêtés dans le cadre du Contrat de plan régional de Développement de la formation professionnelle** [...]. Celle ci sera définie en **tenant compte des axes portés par le CPRDFOP** et à partir d'un diagnostic territorial actualisé, intégrant notamment les thématiques prioritaires du contrat de plan. » (**Circulaire du Premier ministre du 15 novembre 2013**).

Lien avec les autres schémas :

- Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation : **Le CPER comporte un volet « enseignement supérieur, recherche et innovation » (Circulaire du Premier ministre du 15 novembre 2013)**. Par ailleurs, « L'Etat et les collectivités territoriales doivent faire preuve d'anticipation et de créativité pour s'inscrire dans cette dynamique, notamment en favorisant le développement de l'économie sociale et solidaire ». La loi NOTRe ayant vocation à créer, pour le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, un objectif de développement de l'économie sociale et solidaire ; les contrats de plan Etat-région devront donc eux aussi être en cohérence avec cet objectif et donc ce schéma.
- Plan régional pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés : « Les projets d'investissement des contrats de plan devront intégrer les **besoins spécifiques des personnes en situation de handicap**. **En amont, les réflexions stratégiques devront prendre en compte cette dimension**. » (**Circulaire du Premier ministre du 15 novembre 2013**).
- SRADDT : « [...] Travaux qui devront s'appuyer autant que possible sur **les schémas et stratégies élaborées par les Conseils régionaux**, qu'il s'agissent des document thématiques ou des SRADT [...] » (**Circulaire Premier Ministre du 15 novembre 2013 aux préfets de région**). De la même façon : « Le contrat de plan entre l'Etat et la collectivité territoriale, prévu à l'article 11 de la loi n° 82-653 du 29 juillet 1982 précitée, tient compte des orientations retenues par le schéma régional. » (**Loi du 7 janvier 1983 : Article 34**)
-
- Schéma Climat Air Energie : Les contrats de plan 2015-2020 ayant un volet relatif à la transition écologique, qui doit prendre en compte le SRCAE.
-
- SRE : le CPER doit tenir compte du SRE dans la mesure où il est le catalyseur d'investissement pour les stratégies définies dans les schémas et dans la stratégie pour l'emploi.

ANNEXE 4

Fiches détaillées relatives aux principaux objets de concertation et de consultation du CREFOP

Les présentes fiches complètent le tableau dit de « Mise en perspective des différents objets de concertation ou de débat attendus de la gouvernance quadripartite régionale, objets et besoins de diagnostics convergents » et détaillent objet par objet relevant de la compétence de concertation ou de consultation du CREFOP les enjeux à connaître et points de vigilances à avoir pour utilement conduire ces débats.

Ces fiches ont été réparties chaque fois que possible par référence aux « macro-missions » des CREFOP :

I - Assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi

II - Assurer la cohérence des programmes de formation dans la région, pour mettre en exergue la contribution de chaque objet à la réalisation de l'objectif global alloué à travers les deux axes suivants :

- 1- suivi des diagnostics et plan d'actions, études et évaluation
- 2- cohérence et suivi des réponses associées aux diagnostics

Nb : Les missions propres des CREFOP relatives au suivi statistique des parcours de VAE et à l'élaboration des comptes régionaux de l'emploi formation orientation professionnelles ne font pas l'objet de fiches.

Fiches détaillées relatives aux missions du CREFOP

I - Assurer la coordination entre les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi

Fiche 1 : le cahier des charges SPRO (avis du crefop)

Fiche 2 : la convention annuelle de coordination Etat-Région relative au SPO (avis du crefop)

Fiche 3 : la convention régionale pluriannuelle de la coordination EFOP (avis du crefop)

Fiche 4 : les opérateurs régionaux du cep désignés par la région (avis du bureau)

II - Assurer la cohérence des programmes de formation dans la région

1 - Suivi des diagnostics et plan d'actions, études et évaluation

Fiche 5 : la stratégie régionale en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle (avis du bureau – provisoire post loi NOTRe)

Fiche 6 : la charte ou plan régional de lutte contre l'illettrisme (avis du CREFOP)

Fiche 7 : le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées (avis du CREFOP)

2 - Cohérence et suivi des réponses associées aux diagnostics

Fiche 8 : la carte régionale des formations professionnelles initiales (avis du CREFOP)

Fiche 9 : les programmes annuels du SPRFP (avis du CREFOP)

Fiche 10 : les listes de formation éligibles au cpf élaborées par le COPAREF (avis du bureau)

Fiche 11 : les projets relevant du programme d'investissement d'avenir (action « partenariat pour la formation professionnelle et de l'emploi ») (avis du CREFOP)

Fiche 12 : les campus des métiers et des qualifications les campus des métiers et des qualifications (avis du CREFOP)

Fiche 13 : les conventions d'aide au développement de l'emploi et des compétences

Fiche 14 : la 1ère demande au niveau régional, d'enregistrement au RNCP de renouvellement ou de suppression d'enregistrement (avis du CREFOP)

Fiche 15 : le schéma d'orientation régional définissant la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir (avis du CREFOP)

Apprentissage

Fiche 16 : la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage (fonds libres) (avis du bureau)

Fiche 17 : les demandes de conclusion d'une convention de création d'un CFA (et projets de conventions qui font suite) (avis du CREFOP)

Fiche 18 : la convention créant une unité de formation par apprentissage conclue entre une région et une association en vue de développer les formations par l'apprentissage (avis du CREFOP)

Fiche 19 : modalités de prise en compte du niveau initial de compétences de l'apprenti + listes des organismes chargés de l'évaluation des compétences des jeunes (avis du CREFOP)

Rappel des autres objets relevant de l'avis demandés au CREFOP

Liste des organismes de formation dispensant un stage de formation économique pour les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois (avis du CREFOP)

Liste des organismes de formation dispensant un stage de formation économique, financière et juridique pour les administrateurs ou membres du conseil de surveillance (avis du CREFOP)

Liste des organismes dispensant des formations pour les représentants du personnel au CHSCT (avis du CREFOP)

Radiation d'un organisme de formation cessant de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale (avis du CREFOP)

Aide aux actions de formation pour l'adaptation des salariés (avis du CREFOP)

Les programmes au titre desquels sont organisés les stages dont l'agrément est sollicité (avis du CREFOP)

Schémas départementaux d'organisation sociale et médico-sociale en tant qu'ils concernent les établissements / services de réadaptation, de pré-orientation et de rééducation professionnelle (avis du CREFOP)

La révision des structures de l'enseignement, des programmes et la sanction des études relevant des enseignements technologiques et professionnels

FICHE 1

Avis du CREFOP sur

Le cahier des charges du SPRO

Prévu à l'article R.6123-3-2 du code du travail

Objet du Cahier des charges du SPRO

La Région est en charge de la coordination des actions des organismes participant au service public régional de l'orientation c'est-à-dire des opérateurs de l'orientation du territoire qui ont adhéré au cahier des charges régional des normes de qualité en matière d'accueil, d'information et d'orientation défini de façon concerté par la région.

Ce cahier des charges vise avant tout à améliorer la coordination des acteurs de l'orientation sur le territoire. Il a également pour objectif de fixer les principes de l'organisation de l'offre de service : égalité d'accès sur l'ensemble de la région pour tous les bénéficiaires, gratuité des services, garantie du service rendu, ainsi que l'articulation avec les services publics de l'éducation et de l'emploi. C'est ce cahier des charges qui est soumis à l'avis du CREFOP

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Articulations à sécuriser :

- Quelles sont les articulations assurées avec les dispositions du schéma prévisionnel de développement du SPRO prévu du CPRDFOP ?
- Quelles sont les articulations entre l'ensemble des membres du SPRO et les opérateurs du CEP ?

Synthèse des engagements par opérateurs :

- Les normes de qualité prévues dans le cahier de charges devraient cibler les objectifs suivants : simplifier l'accès au droit à l'orientation pour chaque personne ; information complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ; garantir la qualité du service rendu
- Comment est organisé l'accueil tout public de premier niveau et les modalités d'orientation vers la structure « plus compétente » pour un conseil personnalisé ?
- Comment sont partagées ou mutualisées les productions d'éléments de connaissances du territoire en termes socio-économique, besoins en emplois, des métiers et des qualifications...
- Mobiliser leurs structures territoriales ?

Le Programme d'animation de la région des acteurs du SPRO et du CEP :

- Quelles coordinations recherchées entre eux en termes d'actions (mise en réseau des outils/actions ; professionnalisation, ...) ?
- Quel programme de professionnalisation interinstitutionnel ?
- Quels outils communs, mutualisés ou mis à disposition de tous ?
- Quels sont les critères d'évaluation de la capacité des opérateurs à respecter la Charte du SPRO de la région ?

FICHE 2

Avis du CREFOP sur

La convention annuelle de coordination Etat-Région relative au SPO

Prévu à l'article R.6123-3-2 du code du travail

Objet de la convention annuelle de coordination Etat-Région relative au SPO

La Région est en charge de la coordination des actions des organismes participant au service public régional de l'orientation. En outre, la région et le ou les rectorats concernés concluent une convention annuelle, afin de déterminer les conditions dans lesquelles l'Etat et la région coordonnent l'action des CIO et SCUIO avec les autres acteurs de l'orientation du territoire fédérés dans le cadre du cahier des charges des normes qualité du SPRO.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat des lieux :

Rappel des missions et de l'état de l'action de l'Etat

- La politique nationale d'orientation des élèves dans les établissements (scolaires et enseignement supérieur)
- La mise en œuvre de la politique sur les territoires et dans les établissements : compte tenu des marges de manœuvre des recteurs puis des chefs d'établissement comme de l'autonomie des universités = quelles sont les stratégies en présence ?
- Etat de l'information sur l'ensemble des voies de formation,
- Bilan des écarts entre les orientations demandées et celles qui sont réalisées (scolaires et enseignement supérieur)

Rappel des missions et de l'état de l'action de la Région dans le cadre du SPRO et des plateformes de lutte contre le décrochage :

- grands axes de la politique régionale : analyse des enjeux
- programme de coordination entre les organismes participant au SPRO
- Etat de l'information et de la qualité de l'information diffusée au sein des SPRO

Cohérence avec le schéma prévisionnel de développement du SPRO prévu dans le cadre du CPRDFOP :

- Objectifs et modalités de coordination de l'action des CIO et SCUIO avec les membres du SPRO :
- Contribution aux plateformes de lutttes contre le décrochage : liaison avec les ML et PE, les CRIJ ;
- dispositifs jeunes mobilisables ...
- modalités de coordination pour la mise en œuvre du droit de retour en formation initiale : référents retour formation sous statut scolaire, sous statut de stagiaire, apprentissage
- qualité de l'information sur les métiers et les opportunités d'insertion diffusée : mutualisation ?

FICHE 3

Avis du CREFOP sur

La convention régionale pluriannuelle de coordination EFOP

Prévu à l'article L.6123-4 du code du travail

Objet de la convention :

La convention régionale pluriannuelle de coordination EFOP détermine, pour chaque signataire³, les conditions dans lesquelles ces opérateurs mobilisent, de façon coordonnée, les outils de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation « à leur main » au regard de la situation locale de l'emploi et de la stratégie du territoire en matière d'emploi (SRE), d'orientation et de formation (CPRDFOP) :

- Mutualisation des diagnostics en terme d'opportunité d'emploi et de besoins des entreprises
- Contributions concrètes au SPRO ;
- Actions pour promouvoir et faciliter l'accès à la formation quelle que soit la voie choisie ;
- Politiques de prospection des entreprises etc ...
- et modalités de pilotage et d'évaluation des actions entreprises

À ce titre, la convention régionale pluriannuelle de coordination EFOP est l'un des principaux outils de mise en œuvre opérationnelle du CPRDFOP

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance :

Cohérence avec les objectifs du CPRDFOP et de la SREFOP en matière :

- **de développement économique et de l'emploi** : mobilisation des outils des politiques EFOP au service des filières ou secteurs stratégiques + coordination des stratégies de mobilisation entre les dispositifs et les opérateurs
- **d'orientation** : selon les axes de développement identifiés dans le **schéma prévisionnel de développement du SPRO** (selon le profil du territoire, les secteurs stratégiques de développement économique : outils, événements, lien avec la VAE,
- **de développement de la formation professionnelle sur le territoire régional (+ plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme + le plan régional pour l'insertion professionnelle des TH normalement intégrés)**

Les engagements opérationnels des opérateurs et indicateurs associés

- **Dans le cadre du SPRO** : services déterminés (information sur les métiers, compétences, qualifications, dispositifs de formation et certification, l'offre de formation, dispenser un accueil individualisé)
- **Dans le cadre du CEP** : objectifs de développement, notamment en matière de conseil et d'accompagnement personnalisés : ingénierie de parcours et de formation
- **En matière de programmation de formation** : objets, modalités d'achat, suivi d'impact
- **En matière de conseil vers la formation** : informations des conseillers et du grand public, promotion et inscription au SPRFP, conditions de mobilisation des aides individuelles, actions ciblées sur les publics prioritaires...
- **VAE** : Information ; promotion et modalités de mobilisation des services dédiés (information sur la VA et les accompagnements mobilisables, ...)

³ Etat, Région, Pôle Emploi, représentants régionaux des ML, les organismes spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, les présidents des MDE et des PLIE

FICHE 4

Concertation du Bureau sur Les opérateurs régionaux du CEP désignés par la Région

Prévue à l'article L.6111-6 du code du travail

Rappel du contexte et enjeux de la concertation :

Le Conseil en évolution professionnelle, mobilisé à l'initiative de la personne, a pour objectif de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours en accompagnant les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants dans les territoires. Il facilite, si besoin, l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant au projet et aux besoins exprimés par la personne ainsi que les financements disponibles.

Structuré sur 3 niveaux (accueil et information individualisée, conseil personnalisé et accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet), cette offre de service est commune à l'ensemble des opérateurs qui le mette en œuvre : Pôle emploi, l'APEC, les Cap emploi, les missions locales et les OPACIF c-à-d les FONGECIF et les OPCA du hors champ agréés au titre du CIF ainsi que les opérateurs régionaux désignés par la Région, après concertation au sein du bureau du CREFOP. En outre, la mise en place du CEP est coordonnée en région par le Conseil régional.

Enfin, la mise en œuvre du CEP fait l'objet d'un suivi national et régional par le CNEFOP et les CREFOP.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat du déploiement du CEP dans la région

- **Etat des lieux CEP** : carte des accueils physiques, bilan d'animation, indicateurs régionaux
- **Effets attendus par la Région ayant motivés la désignation de l'opérateur régional** présenté : maillage territorial, public spécifique couvert, **actions de professionnalisation prévues, modalités de coordination au niveau régional et avec les réseaux nationaux ...)**

Evaluation de la capacité de l'opérateur à :

- Respecter des critères définis par le cahier des charges du CEP (finalités et publics bénéficiaires, offre de services, principes et modalités de mise en œuvre, suivi et de mise en œuvre)
- Satisfaire les indicateurs régionaux et nationaux du CEP

Evaluation de la capacité de l'opérateur à respecter la Charte du SPRO de la région

- Normes de qualité prévues dans le cahier de charges (simplifier l'accès au droit à l'orientation pour chaque personne ; information complète et objective sur les métiers, les formations, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération ; garantir la qualité du service rendu)
- Accueil tout public et orientation vers structure compétente pour un conseil personnalisé
- Production d'éléments de connaissances : socio-économique, des territoires et de leurs besoins en emplois, des métiers et des qualifications,...
- Mobiliser leurs structures territoriales

Articulations et cohérence avec les dispositions du schéma prévisionnel de développement du SPRO prévu dans le cadre du CPRDFOP et articulation entre le CEP et le SPRO

FICHE 5

Concertation au sein du CREFOP (Commission puis Bureau, Bureau ?) sur La stratégie régionale en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle

L. 6123-3 CT issu de la Loi NOTRe, sous réserve des décrets d'application, par raisonnement analogique avec des modalités d'élaboration de la SRE

Rappel du contexte et enjeux de la concertation

L'organisation et les principales orientations du Service Public de l'Emploi (SPE) relevaient, jusqu'à la loi NOTRe, d'une stratégie régionale pour l'emploi élaborée par le Préfet, à partir d'un diagnostic territorial préparé par la DIRECCTE, avait vocation à définir :

- les orientations prioritaires à suivre pour développer l'emploi et sécuriser les transitions professionnelles (en particulier les publics les plus menacés par un éloignement durable du marché du travail),
- les zones d'interventions prioritaires pour lesquelles un SPE de proximité est mis en place,
- la programmation et modalités de suivi des moyens et dispositifs des politiques de l'emploi,
- le tout ayant vocation à être coordonné avec les stratégies du territoire en matière de formation professionnelle et d'orientation. C'est la concertation prévue au sein du Bureau qui assurait cette fonction.

Désormais, l'article L. 6123-4-1 du code du travail prévoit que « le Président du Conseil régional et le représentant de l'Etat dans la région élaborent une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle [...]».

Le CREFOP « organise la concertation sur cette stratégie et en assure le suivi [...] » (L. 6123-3 CT).

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat des lieux :

- de la situation socioéconomique du territoire : profils des entreprises du Territoire, démographie, profils des DE, besoins récurrents ou émergents en emploi,
- Analyse des besoins en emploi et en qualification cibles (à 5/6 ans) et
- Des besoins prévisibles, dans les deux ans de la demande (métiers, compétences) sur le territoire, si possible, ajusté au regard des diagnostics spécialisés des schémas régionaux sectoriels
- Etude d'impact des stratégies de développement économique en cours sur le territoire, de la région ou de l'Etat (EDEC, COT, etc...)
- de la carte des formations et des consommations constatées de formation (+ évaluation insertion si disponible)
- de l'offre d'orientation sur le territoire : acteurs, offre de service : analyse « forces et faiblesses »

Axes de la stratégie régionale EFOP :

- définition des cibles de développement EFOP concertées (déclinaison dans les schémas du CPRDFOP)
- coordination des acteurs et des dispositifs au service de la stratégie concertée : objectifs de services et de développement de la coordination interinstitutionnelle
- modalités de pilotage et d'évaluation

FICHE 6

Avis du CREFOP sur

La charte ou plan régional de lutte contre l'illettrisme

(Obligatoire uniquement en Outre-mer - prévu à l'article Art. R. 6523-17 du code du travail)

Objet de la charte ou plan régional de lutte contre l'illettrisme

La charte ou le plan régional de lutte contre l'illettrisme porte sur des objectifs définis de manière concertée dans chacun des champs que recouvre la lutte contre l'illettrisme et est conclu pour trois ans entre le Préfet de région, les autorités académiques et le Président du Conseil régional. Les partenaires sociaux et les Conseils départementaux peuvent également être signataires, ce qui contribue à renforcer la coordination des dispositifs mobilisables (socle de compétences). En Outre mer, l'association des maires est également prévue. Ce plan doit notamment :

- rendre lisible la contribution de chacun à la politique de lutte contre l'illettrisme ;
- viser la complémentarité des actions relevant du droit commun ou de dispositifs spécifiques, déjà développés ou envisagés par les acteurs institutionnels et ceux relevant de la société civile impliqués dans la lutte contre l'illettrisme ;
- impulser et soutenir, en fonction des réalités locales, le développement d'initiatives nouvelles, pensées en articulation avec les actions existantes ;
- mobiliser les différents acteurs régionaux et locaux en fonction de leur champ de compétence, sur des problématiques liées aux publics en difficulté face à la lecture, à l'écriture et aux savoirs de base ;
- mettre en cohérence et organiser des moyens autour d'objectifs stratégiques préparant une programmation annuelle des actions.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat des lieux

- Un état des lieux des dispositifs et actions existants (diagnostic territorial),

Mesures opérationnelles clés :

- Un plan d'actions concertées de prévention élargi à l'ensemble des publics (enfants et adolescents scolarisés ainsi que leurs parents, les demandeurs d'emploi, salariés, détenus...)
- Les mesures spécifiques en direction des adultes favorisant l'acquisition des compétences clés

Points de vigilance :

- Prise en considération du plan par le SPRFP et plus largement l'ensemble des programmes de formation collectif du territoire pouvant toucher des publics cibles
- Professionnalisation de l'ensemble des conseillers en contact avec les publics cibles (lien avec le SPRO et le SPE notamment)
- La gouvernance, le pilotage et l'évaluation des dispositifs

FICHE 7

Avis du CREFOP sur

Le programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées *prévue à l'article L5211-3 du code du travail*

Objet du programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées

La Région est chargée, dans le cadre du service public régional de la formation professionnelle, de l'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées. Dans cette perspective, elle définit de façon concertée et met en œuvre un programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées qu'elle soumet préalablement pour avis au CREFOP. L'objectif de ce programme est de répondre aux besoins de développement de compétence des personnes handicapées afin de favoriser l'insertion professionnelle. Ce programme recense et quantifie les besoins en s'appuyant sur le diagnostic intégré dans le PRITH et l'analyse contenue dans le CPRDFOP.

Enjeux de la concertation

- Identifier et valider les enjeux de l'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées
- Favoriser l'articulation entre les politiques de formation de droit commun et spécifiques (lien PRF et CPRDFOP)
- Cohérence d'ensemble entre le programme régional et la convention régionale pluriannuelle de coordination.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

- Analyse des besoins en emploi et en qualification cibles (à 5/6 ans) et
- Des besoins prévisibles, dans les deux ans de la demande (métiers, compétences) sur le territoire

Etat de lieux de la situation des actifs handicapés sur le territoire :

- Taux d'emploi, niveaux de formation, emplois occupés ou recherchés + Analyse associée des opportunités d'évolution professionnelles de ce public : mobilités professionnelles constatées, bilan du précédent programme...
- Bilan d'accessibilité des établissements et programme de formation des établissements et formations recensées dans la carte des formations professionnelles initiales : accessibilité physique, adaptation des programmes (outils braille, audio, pédagogies adaptées...)
- Effort de formation au bénéfice des PH (nombre de bénéficiaires, taux d'accès des PH aux différents dispositifs de formation de droit commun ...)

Points de vigilance :

- l'articulation prévu ou à prévoir entre les dispositifs de droit commun et spécifiques : éducation nationale, enseignement supérieur, SPRFP à titre principal, les CRP et dispositifs de formation de l'Agefiph (formations courtes notamment) ...
- le développement de l'accessibilité réelle des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation : accès physique mais également le développement des pédagogies et outils adaptés

FICHE 8

Avis du CREFOP sur

La carte régionale des formations professionnelles initiales

Prévu à l'article R.6123-3-2 du code du travail

Objet de la carte

Chaque année, la carte des formations professionnelles initiales procède au classement par ordre de priorité des ouvertures et fermetures de sections de formation professionnelle initiale, en fonction des moyens disponibles, au terme d'une négociation entre les Autorités académiques et la Région (qui elle-même se concerta avec les branches professionnelles, les organisations syndicales professionnelles des employeurs et des salariés concernés et les chambres consulaires régionales, notamment les chambres des métiers et de l'artisanat en raison de leur mission spécifique en matière d'apprentissage).

Le pilotage de la carte, année après année, doit permettre de faire évoluer l'offre de formation, en lien avec les souhaits d'orientation exprimés et besoins en compétences du territoire. Elle doit permettre d'assurer la complémentarité des trois voies de formation, sous statut scolaire, en apprentissage et en formation professionnelle continue.

Cette carte est mise en œuvre par la Région et par l'Etat dans l'exercice de leurs compétences respectives. Elle est communiquée aux services participant au service public de l'orientation afin d'informer ces professionnels et le grand public.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Les besoins économiques des territoires et la cohérence avec les objectifs du CPRDFOP

- chaque année, la prévision ayant permis d'arrêter le programme prévisionnel des investissements et des engagements d'ouvertures et fermetures des formations professionnelles initiales, dans le cadre du CPRDFOP, doit être actualisée pour permettre à la carte annuelle des formations professionnelles initiales d'évoluer en fonction de la cible convenue et de la réalité des besoins constatés.
- En outre, il peut être opportun, chaque année, de faire un Focus sur les besoins émergents, rares, ou en mutation technologiques pour vérifier la pertinence des cibles du CPRDFOP, voire le cas échéant, les faire évoluer.

La carte actuelle, scolaire et apprentissage

- Analyse de l'offre de formation, toute voie confondue (scolaire, apprentissage, contrat de pro et FPC du SPRFP) : évolution de l'offre sur le territoire et repérage des formations et établissements en difficultés
- Analyse des demandes d'orientation non satisfaites
- Flux dans les différentes voies/formations (taux de remplissage)
- Passerelles effectivement mobilisées
- **La version grand public pour le SPRO** : même si l'article L. 214-13-1 du code de l'éducation nationale ne le prévoit pas, il apparaît opportun que le travail de cartographie intègre la carte des formations professionnelles initiales du supérieur (recensées dans la carte du supérieur) pour permettre d'afficher l'offre -3/+3 professionnelle initiale du territoire ainsi que la carte des formations du sanitaire et social.

Bilan des investissements engagés et programmés :

- Les financements engagés
- Les projets en cours, dont éventuels arbitrages entre optimisation des plateaux techniques et logique de proximité de la formation / équilibre territorial dans l'organisation de l'offre de formation, et les moyens de l'établissement porteur (RH, équipements, locaux,...)

FICHE 9

Avis du CREFOP sur

Les programmes du Service public régional de la formation professionnelle

Prévu à l'article R.6123-3-2 du code du travail

Objet du SPRFP

La Région organise et finance le service public régional de la formation professionnelle, dans le respect des principes structurants suivants : le SPRFP est ouvert à toute personne cherchant à s'insérer sur le marché du travail, quel que soit son lieu de résidence ; le SPRFP est gratuit pour toute formation professionnelle conduisant à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle classé, au plus, au niveau IV.

Chaque année, elle arrête le programme du SPRFP sur lequel elle sollicite l'avis du CREFOP. Ce « programme » doit lui permettre de satisfaire les missions et obligations de services public associés au SPRFP au moyen des programmes de formation collectives quel que soit le mode de financement, en matière de formation professionnelle, notamment sur le champ du sanitaire, du social, de la jeunesse et sport (loi NOTRe, Creps), la prévention et la lutte contre l'illettrisme, la formation des détenus...

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance :

Les besoins en compétences et qualification du territoire :

- vision actuelle et prévisible de la demande (métiers, compétences) sur le territoire
- Synthèse des études sur les recrutements prévisibles et annoncés par les entreprises/branches dont métiers stratégiques et émergents
- Analyse du lien entre les métiers à pouvoir/accompagner en évolution et l'offre de certification disponible sur le territoire (qui procède à cette analyse ?)
- Présentation des enjeux spécifiques en matière d'accès à un premier niveau de qualification pour tous et de droit de retour en formation initiale : force et faiblesse de la carte des formations => rôle associé au SPRFP

L'articulation avec

- les objectifs du schéma régional de développement des formations professionnelles et
- le schéma régional des formations sanitaires et sociales du CPRDFOP

La carte de l'offre de formation initiale ou continue mobilisable (préalablement à la sélection de ces opérateurs) et des enjeux de maillages territoriaux associés

Les conventions de partenariat entre la région/autres financeurs (départements, Pôle emploi, agefiph ...) dans le cadre du SPRFP.

FICHE 10

Concertation du Bureau sur les listes régionales de formations éligibles au CPF *Prévu aux articles L.6323-13, L.6323-21 et L.6123-3 du code du travail*

Rappel du contexte

L'élaboration des listes de formations éligibles au CPF relève de la responsabilité du COPANEF (liste nationale interprofessionnelle), des CPNE (listes nationales de branches), et des COPAREF (listes régionales « salariés » et « demandeurs d'emploi ») sur la base d'un cadre méthodologique livré par le Copanef à l'automne 2014. Les deux dernières listes élaborées par le COPAREF font l'objet d'une concertation au sein du bureau du CREFOP.

Enjeux de la concertation

Permettre de partager les éléments de diagnostics en matière de besoins de qualifications et de compétences sur les territoires des membres du bureau pour assurer la cohérence des réponses associées, les listes de formations éligibles étant l'un des moyens de régulation de l'offre et de la demande de formation, au même titre que le SPRFP.

Plus spécifiquement, la liste des formations éligibles « demandeurs d'emploi » est élaborée en partant du programme régional de formation professionnelle de la Région, qui ne se présente pas toujours comme une liste de certifications accessibles via le SPRFP. En outre, le COPAREF peut ajouter ou, par décision motivée, retirer de la liste des certifications ciblées dans le PRFP.

La concertation du bureau doit notamment porter sur ces évolutions afin de permettre le partage/la confrontation des analyses des besoins du territoire, et le cas échéant, organiser une veille quadripartite sur l'évolution des besoins constatés (interprofessionnels et multiprofessionnels) afin d'améliorer la convergence de ces diagnostics ou d'objectiver les écarts d'analyse et de stratégie associée.

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Les besoins en compétences et qualification du territoire :

- Analyse des besoins en emploi et en qualification prévisibles retenus par le COPAREF
- Analyse du lien entre les métiers à pourvoir et l'offre de certification disponible sur le territoire : qui procède à cette analyse ?
- Carte de l'offre de formation associée et flux entrée/sortie de l'année
- les conventions de partenariat entre la région/autres financeurs (départements, Pôle emploi, agefiph ...) dans le cadre du SPRFP.

Articulation avec le SPRF.

- la cohérence des certifications retenues par rapport aux besoins de qualifications et de compétences du territoire normalement identifiées/capitalisées en vision transversale intersectorielle par le CREFOP ;
- S'agissant de la liste des formations pour les demandeurs d'emploi : analyse des éventuels écarts entre le projet de liste du COPAREF et le programme régional des formations

Dès 2016, suivi qualitatif et longitudinal des listes

- Evolution de la liste des formations éligibles en N+1, N+2,... en parallèle de l'évolution des

FICHE 11

Avis du CREFOP sur

Sur les projets relevant du programme d'investissement d'avenir (action : « partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi »)

Prévu à Convention du 29 octobre 2014 entre l'Etat et la Caisse des dépôts et consignations relative au programme d'investissements d'avenir, Action « Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi »

Objet des projets relevant du programme d'investissement d'avenir

Afin de mieux anticiper la formation de compétences (maintenir l'employabilité des salariés ou de constituer des ressources nouvelles pour développer des emplois, L'action « Partenariats pour la formation professionnelle et l'emploi » du programme d'investissement d'avenir (PIA) est mobilisable par les secteurs et/ou les territoires en croissance ou en reconversion, au bénéfice des actifs souhaitant progresser en qualification ou visant à maintenir ou développer leur employabilité.

Les projets financés sont sélectionnés dans le cadre d'un appel à projet permanent ouvert au plus tard jusqu'au 28 février 2017. Ce programme vise tout particulièrement à encourager le développement de solutions locales s'appuyant sur un engagement coordonné des acteurs économiques et de la formation. Les projets peuvent s'inscrire dans des diagnostics partagés issus d'un dialogue social territorial et dans le cadre de l'action des pôles de compétitivité ou de clusters. Ils peuvent notamment conforter les dynamiques engagées avec les campus des métiers et les 34 plans de la nouvelle France industrielle.

L'avis du ou des CREFOP concernés est sollicité en amont du dépôt du dossier, garant de l'inscription du projet dans une dynamique territoriale.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance :

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

- Analyse des besoins en emploi et en qualification cibles (à 5/6 ans) et
- Des besoins prévisibles, dans les deux ans de la demande (métiers, compétences) sur le territoire

La cohérence avec :

- Les objectifs de la SREFOP ou du CPRDFOP en matière d'évolution attendue de la carte « à 5 ans » et des besoins de formations à couvrir à cette échéance
- Les objectifs du CPER notamment sur les axes emploi (anticiper les effets des mutations économiques), mais également filières d'avenir et usine du futur

L'articulation avec :

- Les conventions d'engagements de développement de l'emploi et des compétences (EDEC)
- Les contrats d'études prospectives (CEP)
- Le contrat d'objectif pour le développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue (dont COT)
- Les campus des métiers installés
- Le SPRFP etc.

FICHE 12

Avis du CREFOP sur

Les campus des métiers et des qualifications

Prévu à l'article D.335-33 du code de l'éducation

Objet des campus des métiers et des qualifications :

Le label "campus des métiers et des qualifications" identifie, sur un territoire donné, un réseau d'acteurs partenaires pour développer une offre de formations professionnelles, technologiques et générales, initiales (l'enseignement secondaire et supérieur), ou continues, répondant aux besoins de filières spécifiques correspondant à un enjeu économique national ou régional.

Le réseau auquel est attribué le label peut regrouper, par voie de convention, des établissements d'enseignement du second cycle du second degré, des établissements d'enseignement supérieur, des centres de formation d'apprentis, des laboratoires de recherche, des organismes de formation continue, des entreprises et, le cas échéant, des associations à caractère sportif, culturel ou d'entraide.

Dans sa gouvernance, il comprend au moins un établissement public local d'enseignement du second cycle du second degré et un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Enjeux de la concertation

Ce sont le Recteur d'académie et le Président du Conseil régional qui proposent conjointement à la labellisation des projets de campus des métiers et des qualifications après consultation du CAEN et du CREFOP. L'enjeu de la concertation est dans ce contexte de vérifier l'articulation ou la complémentarité entre les formations dispensées dans le campus des métiers en projet avec l'offre de formation existante (carte) et les besoins économiques identifiés sur les territoires (réponse à un axe de développement identifié au CRDFOP ou émergent ?).

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

- Analyse des besoins en emploi et en qualification prévisibles
- Vision actuelle et prévisible de la demande (métiers et compétences) sur le territoire dans la filière concernée
 - o Bilan des recrutements et prévisions dans la filière avec une attention particulière pour les métiers stratégiques et émergents
- Analyse du lien entre les métiers à pouvoir et l'offre de certification disponible sur le territoire
- La carte de l'offre de formation associée actuelle (+flux d'entrées/sorties des trois dernières années) et étude d'impact avec la création du campus

La cohérence avec :

- Le schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- Le CPER notamment en ce qui concerne l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation
- La carte régionale des formations professionnelles initiales et les objectifs arrêtés d'évolution dans le cadre du CPRDFOP
- La liste des formations éligibles au CPF
- Les objectifs et attendus des COT et ADEC éventuels de la filière concernée

Fiche 13

Avis du CREFOP sur

Les conventions d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) conclues au niveau régional et local *prévu à l'article L.5121-1 du code du travail*

Objet de la convention d'aide au développement de l'emploi et des compétences

Les EDEC s'inscrivent dans une perspective de sécurisation des parcours professionnels et permettent à leurs bénéficiaires de développer leurs compétences et leur capacité à occuper un emploi. Elles accompagnent aussi les TPE-PME dans la prise en compte de la dimension stratégique de leur politique de ressources humaines.

Les EDEC peuvent être mobilisés au niveau régional pour répondre aux enjeux suivants :

- Anticiper en matière d'emploi et de compétences les conséquences des mutations économiques, sociales et démographiques, en réalisant des actions concertées dans les territoires pour permettre aux actifs occupés de faire face aux changements à venir et éviter toute rupture préjudiciable à leurs trajectoires professionnelles.
- Accompagner le développement de l'emploi et des compétences de façon conjoncturelle (accompagnement sectoriel ou territorial de la reprise économique) ou structurelle (accroissement et soutien de l'emploi dans un secteur, une filière ou un territoire, notamment pour les territoires ou secteurs peu structurés...).

Les EDEC doivent préciser : Le champ de l'accord (branches professionnelles ou territoires) ; l'objet de l'accord (étude prospective, diagnostic sectoriel ou territorial, ...) ; la durée d'application de l'accord ; les objectifs à atteindre, notamment, de la prévention des risques d'inadaptation à l'emploi et du maintien dans l'emploi des salariés en seconde partie de carrière ; les moyens techniques et financiers de mise en œuvre ; les modalités de suivi et de contrôle en cours d'exécution et au terme de l'engagement.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification) sur le champ de l'EDEC

- Analyse des besoins en emploi et en qualification prévisibles, par les entreprises/branches du champ de l'EDEC, dont métiers stratégiques et émergents
- Analyse du lien entre les métiers à pouvoir et l'offre de certification disponible sur le territoire
- La carte de l'offre de formation associée

La cohérence avec :

- **Les objectifs de la SREFOP et du CPRDFOP** en matière d'évolution attendue de la carte « à 5 ans » et des besoins de formations à couvrir à cette échéance
- Les objectifs du CPER notamment sur les axes emploi (anticiper les effets des mutations économiques), ou filières d'avenir et usine du futur

L'articulation avec :

- Les contrats d'études prospectives (CEP) de la filière s'il en existe
- Le contrat d'objectif pour le développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue (dont COT) de la filière s'il en existe

FICHE 14

Avis du CREFOP sur

La première demande, au niveau régional, d'enregistrement au RNCP de renouvellement ou de suppression d'enregistrement *Prévu à l'article R 335-19 du code de l'éducation*

Objet du Répertoire nationale de la certification professionnelle :

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles recense et tient à la disposition des personnes et des entreprises l'information sur les diplômes et les titres à finalité professionnelle de l'Etat, inscrit de droit, ainsi que sur les certificats de qualification établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles et autres certifications privées dont l'inscription au RNCP a été demandé et qui respectent les critères qualité de la CNCP. Les certifications enregistrées dans le répertoire sont reconnues sur l'ensemble du territoire national. L'enregistrement dans le répertoire national concerne la seule certification proprement dite, pas le ou les programmes de formation y conduisant, qui peuvent varier d'un organisme à l'autre.

Eléments de diagnostics à éclairer et points de vigilance :

S'agissant de la première demande

- la qualification recherchée et le besoin identifié à satisfaire
- les caractéristiques de la certification et la complémentarité avec les certifications préexistantes disponibles,
- la réalité d'accessibilité de l'ensemble des voies d'accès obligatoire (VAE)
- les équivalences ou reconnaissances possibles

S'agissant du renouvellement

- les motivations et critères du renouvellement
- le nombre de personnes auxquelles a été décernée la certification
- la qualité de leur insertion et du suivi de cohorte organisé

S'agissant de la suppression

- les motivations et raisons de la suppression
- l'impact sur l'offre de formation sur le territoire

FICHE 15

Avis du CREFOP sur

Le schéma d'orientation régional définissant La stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir (et le bilan des emplois d'avenir au titre de l'année écoulée)

Prévu à l'article R.5134-163 du code du travail

Objet du schéma d'orientation régional

Les Emplois d'Avenir ont pour ambition d'améliorer l'insertion professionnelle et l'accès à la qualification des jeunes peu ou pas qualifiés, confrontés à des difficultés particulières d'accès à l'emploi, par leur recrutement dans des activités présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois.

L'Etat et le Conseil régional, sur la base d'un diagnostic partagé, doivent élaborer un projet de schéma d'orientation régional qui précise la stratégie de déploiement des emplois d'avenir sur le territoire. L'objet de ce schéma est d'identifier les filières et secteurs d'activité porteurs d'insertion professionnelle. Ces derniers devront présenter un fort potentiel de création d'emplois ou offrir des perspectives de développement d'activités nouvelles.

Le Schéma d'orientation régional définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des Emplois d'avenir, notamment :

- les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement des Emplois d'avenir
- les principaux parcours d'insertion et de qualification qui peuvent être proposés dans ces différents filières et secteurs.

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

- Analyse des besoins en emploi et en qualification cibles (à 5/6 ans) et
- Des besoins prévisibles, dans les deux ans de la demande (métiers, compétences) sur le territoire
- Analyse de la cartographie des entreprises potentielles employeurs d'EA et des besoins associés
- Identification de la carte de l'offre de formation associée

La cohérence avec :

- Le CPRDFOP notamment sur les dispositions relatives à l'accès des jeunes à la formation
- Les autres dispositifs d'insertion des jeunes pour éviter ou limiter les effets de concurrence subis entre dispositifs.

FICHE 16

Concertation du Bureau

sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affecté par les entreprises (fonds libres), prévu aux articles L.6241-3 et L.6123-3 du code du travail

Rappel du contexte

La taxe d'apprentissage (TA), assise sur la masse salariale (année n-1), au taux unique de 0,68 %, est acquittée par la quasi-totalité des entreprises soumises à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés.

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), au taux variant de 0,05% à 0,6% suivant la proportion d'apprentis dans l'effectif, est due par les entreprises de plus de 250 salariés comptant moins de 5 % d'alternants et a la même assiette. Elle est affectée librement par l'entreprise aux centres de formation d'apprentis (CFA) et sections d'apprentissage (SA).

Ces deux taxes sont recouvrées par les OCTA avant le 1er mars. Le montant total de la taxe d'apprentissage collectée est alors réparti e en 3 fractions :

- 26 % (quota) est dédié au financement des CFA et SA. Si l'entreprise a un apprenti, elle doit verser un concours financier obligatoire au CFA accueillant son apprenti sur la base du coût de formation fixé dans la convention de création conclue avec la région ; Sinon, ce sont des fonds dits « libres » dont l'OCTA décidera de l'affectation après concertation du bureau et éventuellement recommandations de la région sur cette affectation ;
- 51 % pour la « fraction régionale pour l'apprentissage », permet aux régions de financer le développement de l'apprentissage sur le territoire, c'est-à-dire, notamment, d'équilibrer les budgets des CFA selon les montant de contributions obligatoires et de fonds libres du quota perçus par les CFA ;
- 23 % (hors quota ou « barème ») est dédié au financement des formations initiales et professionnelles et technologiques hors apprentissage (sauf compléments aux concours financiers obligatoires si le quota s'est avéré insuffisant).

Enjeux de la concertation

La nouvelle procédure mise en place (article L. 6241-3 du code du travail) est la suivante :

- 1er mars : date limite de versement par les entreprises de la TA et de la CSA ;
- 15 mai : envoi aux régions par les OCTA des propositions d'affectation des fonds libres du quota, de la CSA et des contributions des OPCA au titre de l'apprentissage ;
- 1er juillet : notification aux OCTA des recommandations de la Région ;
- 15 juillet : versement de la TA, de la CSA aux CFA et établissements bénéficiaires

La concertation sur la répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affecté par les entreprises (fonds libres) doit permettre une meilleure lisibilité, en amont des dialogues de gestion CFA/Région, du montant de fonds libres que lesdits CFA vont percevoir et des stratégies d'affectation des OCTA nationaux et régionaux.

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Bilan de l'année n-1

Ventilation des sources de financements des CFA de la région

	Entreprise	OCTA	Région
Quota	x	x	x
Hors quota	x		

Propositions de répartition des fonds libres par les OCTA (montants affectés par les entreprises aux CFA et aux sections d'apprentissage de la région) et analyse des évolutions par rapport à l'année n-1

Montant de la collecte de l'année et évolution par rapport à l'année n-1

Impact sur l'évolution attendue ou prévisible de la carte des formations initiales (volet apprentissage)

FICHE 16 bis

Concertation du Bureau

sur l'établissement de la liste des formations dispensées par les établissements *mentionnés à l'article L.6241-9 et des organismes et services mentionnés aux 1° à 5° de l'article L.6241-10 du code du travail* et susceptible de percevoir de la taxe d'apprentissage

Voir l'instruction n° DGEFP/MPFQ/2015/320 du 27 octobre 2015 relative à l'élaboration et à la publication des listes préfectorales mentionnées à l'article R.6241-3 et à l'article R.6241-3-1 du code du travail

FICHE 17

Avis du CREFOP sur Les demandes de création d'un CFA (et projets de conventions associés)

*Prévu par le décret du 10 septembre 2014 modifiant diverses dispositions relatives à l'apprentissage
Prévu à l'article L.6232-1 du code du travail*

Rappel du contexte :

Selon les nouvelles dispositions de l'article R 6232-1, les demandes de création d'un centre de formation d'apprentis et les projets de convention associés doivent être soumises aux CREFOP concernés.

Enjeux de la concertation :

Les conventions portant création de CFA doivent fixer les modalités d'organisation administrative, pédagogique et financière du CFA. Elles précisent également le mode de recrutement des personnels, les effectifs d'apprentis à accueillir, les diplômes préparés, l'aire de recrutement, les lieux de formation et les modalités de financement.

L'un des enjeux de la création d'un CFA est de répondre à des besoins non ou mal couverts de formations initiales associé à un réseau d'entreprises susceptibles d'accueillir les apprentis du CFA .

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Diagnostic des besoins à satisfaire :

- Etude d'impact sur l'offre de formation existante sur le champ du CFA : complémentarités/nouveautés ; réseaux identifiés d'entreprises potentiellement intéressées
- Garanties offertes par le gestionnaire du centre notamment concernant les locaux, l'équipement et le personnel ; Localisation des lieux de formation et nécessité d'un maillage territorial répondant à la demande
- Projet de plan de financier (montant prévisible de ressources issues des contributions obligatoires, des fonds libres, de la région...)
- Le cas échéant, recommandations émises par les commissions professionnelles consultatives.
- Cohérence du projet avec le CPRDFOP notamment pour la partie consacrée aux jeunes.

FICHE 18

Avis du CREFOP sur

La convention créant une unité de formation par apprentissage (UFA) conclue entre une région et une association en vue de développer les formations en apprentissage

Prévu aux articles R6232-22, D6232-25 du code du travail

Rappel du contexte :

Une convention peut être conclue entre une région et une association « tête de réseau régionale » constituée par une organisation professionnelle ou interprofessionnelle, une chambre de commerce et d'industrie, une chambre des métiers et de l'artisanat, ou un groupement d'employeurs en vue de développer l'apprentissage, et notamment coordonner des dépenses d'investissement sur les plateaux techniques des CFA de la région.

La durée de cette convention est au moins égale à celle du cycle de formation nécessaire à l'acquisition d'un titre ou diplôme pour laquelle elle a été ouverte.

Enjeux de la concertation :

Les enjeux portent sur les éléments constitutifs de la convention à savoir :

- le recrutement et les effectifs des apprentis à former
- le personnel, locaux et équipements destinés à la formation
- les diplômes préparés
- le rythme d'alternance et la durée respective de l'enseignement des établissements et de la formation en entreprise, ainsi que des modalités de coordination entre l'établissement, le CFA et l'entreprise
- les services attendus des CFA au bénéfice des apprentis
- les orientations générales de l'UFA, l'organisation pédagogique et le contenu des enseignements selon le titre ou diplôme préparé
- le financement des investissements etc.

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Le lien avec la carte des formations professionnelles initiales du territoire et ses objectifs de développement

FICHE 19

Avis du CREFOP sur

Les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti

La liste des organismes chargés de l'évaluation des compétences des jeunes

Prévu à l'article R6222-12 et R6222-13 du code du travail

Rappel du contexte :

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être réduite ou allongée, à la demande des cocontractants, pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, sans pouvoir conduire à la conclusion de contrats d'apprentissage ou à des périodes d'apprentissage d'une durée inférieure à un an ou supérieure à trois ans.

La décision par laquelle le conseil régional arrête les modalités de prise en compte du niveau initial de compétence de l'apprenti, en application de l'article L. 6222-10, est prise après avis du CREFOP.

Le préfet de région et le président du conseil régional arrêtent en outre, conjointement, après avis du CREFOP, **une liste des organismes chargés de l'évaluation des compétences des jeunes**, choisis parmi les organismes prestataires de bilans de compétences mentionnés au 2° de l'article R. 6322-32 et les centres de formation d'apprentis ou les sections d'apprentissage.

Enjeu de la concertation :

Assurer l'effectivité de ces positionnements individuels souvent essentiels pour sécuriser le parcours de l'apprenti.

Rappel des autres objets d'avis demandés au CREFOP

La liste des organismes de formation dispensant un stage de formation économique pour les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois

Prévu à l'article R. 2325-8 du code du travail

Rappel du contexte :

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient [...] d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat, soit par un des organismes (organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés).

La liste des organismes de formation mentionnée à l'article L. 2325-44 est arrêtée par le préfet de région après avis du CREFOP.

La liste des organismes de formation dispensant un stage de formation économique, financière et juridique pour les administrateurs ou membres du conseil de surveillance

Prévu aux articles L3341-2 et D3341-4 du code du travail

Rappel du contexte :

Les administrateurs ou les membres du conseil de surveillance représentant les salariés actionnaires ou élus par les salariés bénéficient, dans les conditions et les limites prévues à l'article L. 3142-13, d'un stage de formation économique, financière et juridique d'une durée maximale de cinq jours dispensé par un organisme figurant sur une liste arrêtée par l'autorité administrative dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Cette liste est arrêtée par le préfet de région, après avis du CREFOP.

La liste des organismes dispensant des formations pour les représentants du personnel au CHSCT

Et la radiation d'un organisme de formation cessant de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale (pour la formation du personnel du CHSCT)

Prévu aux articles R4614-26 et R4614-27 du code du travail

Rappel du contexte :

Les organismes qui demandent à figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région établissent leur aptitude à assurer, conformément aux dispositions de la sous-section 1, la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ils justifient notamment des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail.

Le préfet de région se prononce après avis du CREFOP.

Lorsqu'un organisme cesse de répondre aux qualifications ayant justifié son inscription sur la liste préfectorale, il en est radié par décision motivée du préfet de région.

Cette décision est prise après avis du CREFOP.

L'aide de l'Etat aux actions de formation pour l'adaptation des salariés en région (aides au maintien et sauvegarde de l'emploi - aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et des compétences et à la gestion des âges)

Prévu à l'article R5121-14 du code du travail

Rappel du contexte :

L'aide de l'Etat aux actions de formation pour l'adaptation des salariés est attribuée sur agrément du ministre chargé de l'emploi, du préfet de région ou du préfet après avis [...] du CREFOP lorsqu'il relève de la compétence du préfet de région

Les programmes au titre desquels sont organisés les stages dont l'agrément est sollicité

Prévu à l'article R6341-2 du code du travail

Rappel du contexte

Dans la limite de leurs compétences respectives, l'agrément des stages de formation professionnelle est accordé par [...] le préfet de région, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles, pour les stages organisés et financés au niveau régional ; le préfet de département, après avis du comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelles, pour les stages organisés et financés au niveau départemental.

Enjeux de la concertation

Examen du projet de stage en fonction :

- de la nature du stage
- des conditions d'admission du stagiaire
- du niveau de la formation
- du contenu des programmes
- du contenu du plan de formation
- de la sanction des études
- de la qualification des enseignants et des responsables du stage
- de l'installation des locaux
- de l'exercice du contrôle financier, technique et pédagogique

Les schémas départementaux d'organisation sociale et médico-sociale en tant qu'ils concernent les établissements/services de réadaptation, de pré-orientation et de rééducation professionnelle

Prévu à l'article D312-193-5 du code de l'action sociale et des familles

Rappel du contexte

Le CREFOP et le conseil régional émettent un avis sur le schéma régional d'organisation médico-sociale en tant qu'il concerne les établissements et services sociaux et médico-sociaux de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle.

Le schéma régional a pour objet de prévoir et de susciter les évolutions nécessaires de l'offre des établissements et services médico-sociaux afin notamment de répondre aux besoins de prises en charge et d'accompagnements médico-sociaux de la population handicapée ou en perte d'autonomie.

Ce schéma veille à l'articulation au niveau régional de l'offre sanitaire et médico-sociale relevant de la compétence de l'agence régionale de santé.

La révision des structures de l'enseignement, des programmes et la sanction des études relevant des enseignements technologiques et professionnels

Prévu à l'article L335-8 du code de l'éducation

Rappel du contexte

Cette révision se fait en fonction des résultats obtenus, de l'évolution de la société et du progrès scientifique, technique, économique et social. A cette fin, une concertation permanente est organisée entre l'Etat, les compagnies consulaires, les chambres de métiers, les chambres d'agriculture, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, les organisations familiales et les représentants de l'enseignement.

Au niveau régional, cette concertation est réalisée au sein des comités régionaux de coordination de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que, pour les formations assurées par les établissements d'enseignement supérieur, dans le cadre des conseils académiques de l'éducation nationale.

ANNEXE 5

Acronymes nationaux et régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation

ACCRE : Aide aux chômeurs pour la création ou la reprise d'entreprises
ACI : Atelier et chantier d'insertion
ADEC : Action de développement de l'emploi et des compétences.
AFPA : Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AI : Association intermédiaire
ALE : Agence locale pour l'emploi
ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE : Agence nationale pour l'emploi
APCE : Agence pour la création d'entreprises
APCM : Assemblée permanente des chambres de métier
AREF : Allocation recherche emploi formation
ASI : Appui social individualisé
ASS : Allocation spécifique de solidarité
BAIE : Bureau d'accompagnement individualisé vers l'emploi
BEP : Brevet d'études professionnelles
CA : Contrat d'avenir
CAE : Contrat d'accompagnement à l'emploi
CAFOC : Centre académique de formation continue
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CARIF : Centre d'animation et de ressources de l'information sur la formation
CAS : Centre d'analyse stratégique
CAVA : Centre d'aide par la vie active
CBC : Congé bilan de compétences
CBE : Comité de bassin d'emploi
CCFP : Centre de coordination de la formation professionnelle
CCP : Certificat de compétences professionnelles
CDIAE : Comité départemental d'insertion par l'activité économique
CEP : Contrat d'études prospectives
CEREQ : Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CES : Chèque emploi service
CESE : Conseil économique, social et environnemental
CESER : Conseil économique, social et environnemental régional
CESU : Chèque emploi service universel
CFA : Centre de formation d'apprentis
CIE : Contrat initiative emploi
CIF : Congé individuel de formation
CIO : Centre d'information et d'orientation
CI-RMA : Contrat d'insertion - Revenu minimum d'activité
CIVIS : Contrat d'insertion dans la vie sociale
CJE : Contrat jeunes en entreprise
CNE : Contrat nouvelle embauche
CNEFOP : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
CNFPT : Centre national de la fonction publique territoriale
CNML : Conseil national des missions locales
CNNC : Commission Nationale de la Négociation Collective
COCT : Conseil d'orientation sur les conditions de travail
COE : Conseil d'orientation pour l'emploi
COPANEF : Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF : Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
COT : Contrats d'objectifs territoriaux
CPC : Commissions professionnelles consultatives
CPER : Contrat de projets Etat Région
CPNE : Commission paritaire national de l'emploi
CPRE : Commission paritaire régionale de l'emploi
CPF : compte personnel de formation
CPRDFP : Contrat de plan régional pour le développement de la formation professionnelle
CPRDFOP : Contrat de plan régional pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles
CQP : Contrat de qualification professionnelle
CREFOP : Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'orientation professionnelle
CSEP : Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
CTEF (ou COTEFE) : Comités territoriaux Emploi-Formation ou Education-Emploi-formation
CTP : Comité technique paritaire
CTS : Conseil national du travail social
DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIES : Délégation interministérielle à l'innovation et à l'économie sociale
DPAS : Diplôme professionnel d'aide- soignant
DRT : Direction des relations du travail
DSS : Direction de la sécurité sociale
DSTS : Diplôme supérieur de travail social
DTS : Diplôme de technicien supérieur
DUDE : Dossier unique de demandeur d'emploi
DUT : Diplôme universitaire de technologie
ECAP : Evaluation des compétences et des acquis professionnels
EDDF : Engagement de développement de la formation
EDEC : Engagement de développement de l'emploi et des compétences
EDEN : Encouragement au développement d'entreprises nouvelles
EEL : Equipe emploi insertion
EFOP : Emploi, Formation et Orientation professionnelles
EI : Entreprise d'insertion
EPSSCO : Emploi, politique sociale, santé et consommateurs (*Conseil EPSSCO*)
ESCO : European Skills, Competences, Qualifications and Occupations, autrement dit, en français : la classification européenne des aptitudes, compétences, certifications et professions
ETTI : Entreprise de travail temporaire d'insertion
EVCP : Examen de validation des compétences professionnelles
FAJ : Fonds d'aide aux jeunes
FIPJ : Fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes
FONGECIF / OPACIF : Fonds de gestion du congé individuel de formation
FPT : Formation professionnelle et technique
FSE : Fond social Européen
GEIQ : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
IAE : Insertion par l'activité économique

IRES : Institut de recherches économiques et sociales intersyndical
MIFE : Mission d'information pour la formation et l'emploi
OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
OCTA : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OIT : Organisation internationale du travail
OPACIF : Organisme paritaire collecteur agréé gestionnaire du congé individuel de formation
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
PARE : Programme d'aide au retour à l'emploi
PIA : Programme d'investissement d'avenir
PNAE : Plan national d'action pour l'emploi
POEC : Préparation opérationnelle à l'emploi collective
PVST : Prix de la vocation scientifique et technique
PLIE : Plan local pour l'insertion et l'emploi
PME : Petite et moyenne entreprise
PPAE : Projet personnalisé d'accès à l'emploi
PPE : Prime pour l'emploi
PRF : Programme régional de formation
PRDFP : Plan régional pour le développement de la formation professionnelle
PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
RMI : Revenu minimum d'insertion
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
ROME : Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RQ : Régie de quartier
RSA : *Revenu de solidarité active*
SCUIO : *Service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion.*
SEE : *Stratégie européenne pour l'emploi*
SEM : *Sociétés d'économie mixte*
SETE : *Services extérieurs du travail et de l'emploi*
SIAE : *Structure d'insertion par l'activité économique*
SIFE : *Stage d'insertion et de formation à l'emploi*
SMIC : *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*
SOP : *Service d'orientation professionnelle*
SPE : *Service public de l'emploi*
SPEN : *Service public de l'emploi national*
SPER : *Service public de l'emploi régional*
SPO : *Service public de l'orientation*
SPRFP : *Service public régional de la formation permanente*
SPRO : *Service public régional de l'orientation*
SRE : *stratégie régionale pour l'emploi*
SREFOP : *Stratégie régionale emploi formation et orientation professionnelles*
TA : *Taxe d'apprentissage*
TEE : *Titre emploi entreprise*
UNEDIC : *Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce*
UFA : *Unité de formation par apprentissage*
VAE : *Validation des acquis de l'expérience*
VAP : *Validation des acquis professionnels*