



Edito

La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, s'inscrit dans la continuité et l'approfondissement des principes fondateurs du système régional de formation professionnelle.

Dans le cadre du nouveau Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF), les différents signataires s'engagent à définir la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, à assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation, en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune d'elles.

Les grands objectifs sont présentés dans ce numéro.

L'un d'entre eux est de rechercher le rapprochement entre la demande individuelle des personnes en matière d'orientation professionnelle et de formation et les besoins en compétence des entreprises pour répondre à notre volonté d'élever le niveau de qualification des haut-normands.

Un autre objectif est de permettre à tous de trouver une solution par la formation, en particulier les publics les plus fragiles et les moins qualifiés.

Enfin, il s'agira de capitaliser les outils d'observation, de prospective et d'évaluation au sein du CCREFP afin que tous les acteurs concernés adaptent et construisent leur action au plus près des besoins des haut-normands et de l'économie régionale.

Hélène Ségura
Présidente du Gip Crefor

Sommaire

- page 1
 - ✓ La mise en route du CPRDF
- page 2
 - ✓ L'apprentissage en Haute-Normandie : des moyens et des leviers pour atteindre les objectifs
 - ✓ La formation professionnelle continue : 13 000 haut-normands formés par le Conseil Régional
- page 3
 - ✓ Les priorités de l'Etat pour le CPRDF
- page 4
 - ✓ Les formations liées aux métiers de la mer
 - ✓ La Draaf contribue aux réflexions stratégiques au sein du CPRDF
 - ✓ DRJSCS : approfondir la connaissance sur les besoins en professionnels
- page 5
 - ✓ Le CPRDF permet d'initier une dynamique afin d'élever le niveau de qualification des élèves haut-normands
- page 6
 - ✓ Avis de la Commission Paritaire Interprofessionnelle de l'Emploi (Copire) concernant le CPRDF
- pages 7-8
 - ✓ L'expertise du Crefor au service du CPRDF

La mise en route du CPRDF

Joëlle Quillien, directrice de la formation professionnelle et de l'apprentissage au Conseil Régional, fait un point sur le CPRDF désormais signé sur son fonctionnement essentiel à son bon déroulement.

Nous nous étions quittés fin février avec pour calendrier proche à venir, le vote du 16 mai de l'Assemblée plénière concernant le CPRDF et le CRDE. Où en sommes-nous aujourd'hui en termes de calendrier et de pilotage ?

Les deux contrats ont été adoptés le 16 mai dernier par le Conseil régional. Le travail d'articulation entre le CPRDF et le CRDE, commencé lors de leur élaboration respective, va se poursuivre sous une nouvelle forme.

Le CPRDF, quant à lui, a été signé le 30 mai dernier par l'ensemble des autorités concernées. Depuis, le Comité technique des signataires (CTS) s'est réuni une première fois le 15 juin au grand complet, c'est à dire l'ensemble des autorités académiques, Rectorat, Draaf, DRJSCS, Dirmer, avec la Préfecture et la Direccte et, pour le Conseil Régional, les directions Formation professionnelle et Apprentissage, Action économique et Enseignement.

Cette première réunion a permis de poser ensemble la conduite du calendrier et du pilotage. Il a également été dessiné une nouvelle approche territoriale qui sera proposée aux partenaires élargis lors de groupes de travail qui seront mis en place sur la base des propositions émanant du CTS. Les autres chantiers abordés sont en bonne voie, aussi bien le contrat d'objectifs et de moyens (COM) que la question de l'AIO en lien avec la Cité des métiers.

Une prochaine réunion est prévue le 8 septembre pour travailler sur le mandat en direction des territoires, ainsi que sur la comitologie et l'évolution de l'outilage. Le Crefor sera associé à cette réunion.

Une fiche action du CPRDF est consacrée à la gouvernance de la formation professionnelle continue. Que recouvre ce terme de gouvernance et quelle méthode envisagée pour qu'elle soit efficiente ?

Cette gouvernance doit s'entendre comme étant un moyen que se donnent les acteurs du CPRDF pour s'organiser autour des objectifs fixés ; opérationnellement, elle devra se traduire par la coordination et l'optimisation des commandes.

Pour la construire, nous ne partons pas de rien ; les relations avec les partenaires sociaux ont évolué très positivement avec la construction du Gip Crefor d'abord puis avec leur participation importante à l'élaboration du CPRDF. Cela a été l'occasion de créer quelque chose qui ne s'était jamais fait et donc réussir cette reconnaissance mutuelle nouvelle.

Pour réussir cette gouvernance nouvelle, il faut tendre à partager les connaissances autour des enjeux stratégiques et politiques.

Elle aura également une configuration technique à visée concrète permettant de trouver une

solution de formation pour tous les publics, y compris pour ceux qui ne « rentrent pas dans les cases ». Il nous faut donc sortir des logiques de statuts en se mettant ensemble, à partir des dispositifs existants; il nous faut mieux articuler les commandes d'actions de formation en mettant de la cohérence et traiter les cas particuliers. Le travail en commun avec Pôle Emploi en sera une traduction.

Comment fonctionnera le CPRDF ?

Ce qui est essentiel, c'est qu'en amont du processus de décision, il y ait un diagnostic partagé entre tous sur les évolutions à mener sur la carte des formations.

Après les décisions du Comité directeur (Codir) du CPRDF, chacun met en place pour ce qui le concerne.

La mise en œuvre et le suivi des décisions ainsi que la « mise en musique » entre acteurs relèvent de l'instance technique qu'est le Comité technique des signataires (CTS).

Le CPRDF s'appuiera-t-il sur les contrats d'objectifs où branches et partenaires sociaux sont présents ?

Les acteurs des branches professionnelles et des filières économiques font partie intégrante de la phase de recueil de l'information et de son analyse au même titre que les acteurs présents sur les lieux d'animation sur les territoires.

Ils seront concertés au sein des contrats d'objectifs et des groupes de travail ad hoc sur les secteurs identifiés par le CPRDF comme devant être analysés – alors qu'il n'y a pas de contrat d'objectifs - ; c'est le cas par exemple de l'action culturelle.

Ces contrats d'objectifs tiennent donc une place majeure et réaffirmée pour alimenter le processus de décision.

Nos services ont fait l'objet d'une réorganisation au 1er juillet 2011 qui voit la direction de l'action économique et celle de la formation professionnelle et de l'apprentissage regroupées dans un même pôle. Nos deux directions travaillent d'ores et déjà à l'articulation de la dimension économique avec celle de la formation.

Les textes concernant le nouveau Service Public de l'Orientation (SPO) sont récemment sortis. Quel impact et quel lien avec le CPRDF ?

Ce lien devra s'établir grâce notamment à la Cité des métiers qui a, au sein du CPRDF, la fonction de fédérer les réseaux et de renforcer leur connaissance mutuelle.

Entretien réalisé par Luc Chevalier

L'apprentissage en Haute-Normandie : des moyens et des leviers pour atteindre les objectifs

La politique régionale en matière d'apprentissage s'inscrit dans le souci permanent de la recherche de complémentarité entre les voies de formation initiale. Les acteurs du CPRDF ont eu la volonté d'aborder leurs décisions en matière d'adaptation de la carte des formations de façon complémentaire et prospective.

La formation en apprentissage repose sur un triptyque « employeur / jeune / CFA ». Elle est une voie de formation à part entière dont il faut appréhender les marges de progression avec réalisme, en tenant compte de la démographie scolaire, du poids représenté par la formation professionnelle de niveau IV et V en Haute Normandie hérité de son histoire industrielle ; tout en capitalisant autour des efforts qualitatifs entrepris ces dernières années sur l'élévation des niveaux de formation ainsi que sur la spécificité des réponses apportées par cette voie de formation aux jeunes.

Ainsi les spécificités de la Haute-Normandie sont à prendre en compte pour afficher des objectifs de développement de l'apprentissage cohérents avec les enjeux de reprise, de développement et de reconversion économique d'une part, et avec les enjeux d'élévation des qualifications qui ont été partagés par tous dans le cadre de l'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, d'autre part.

C'est dans ce contexte que se sont organisées à la fois les réflexions du CPRDF autour de l'apprentissage et les négociations avec l'Etat du 2^{ème} Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM).

Le précédent Contrat d'Objectifs et de Moyens a été principalement orienté sur les aspects qualitatifs, le taux d'apprentis de la tranche d'âge 16-25 ans étant déjà au dessus de la moyenne nationale. L'objectif quantitatif de 14 900 apprentis a été atteint dès 2006 mais, à compter de 2008, sous l'effet conjugué de la baisse démographique, de la crise économique et de la réforme de la voie professionnelle, l'effectif d'apprentis est retombé en deçà de l'objectif pour y demeurer jusqu'à la fin du Contrat d'Objectifs et de Moyens.

Le bilan du COM à la fin de l'année 2010 a mis en lumière un effet levier de 27 millions d'euros en faveur de l'apprentissage, confirmant les efforts financiers de la Région consacrés au soutien à l'apprentissage (sur la période 2006-2010 : 65 M€ consacrés au COM dont 30M€ Etat et 35 M€ pour le Conseil Régional).

L'objectif du 2^{ème} COM est fixé à 16 500 apprentis à l'horizon 2015, le taux d'apprentis dans la tranche d'âge 16-25 ans en région Haute-Normandie étant toujours au dessus de la moyenne nationale (5,7% contre 5% au niveau national). Cet objectif reste malgré tout extrêmement ambitieux, compte tenu des

éléments démographiques, du poids des jeunes en formation professionnelle, et de la situation économique régionale rappelés en introduction.

Afin de favoriser l'atteinte de cet objectif, il est prévu un soutien particulier aux opérations d'investissement. Des opérations d'extension, de réhabilitation, de reconstructions voire de créations permettront ainsi l'accueil des apprentis supplémentaires.

7 leviers de réussite

Plusieurs leviers ont été identifiés pour atteindre l'objectif de 16 500 apprentis :

- l'ouverture de nouvelles formations sur des secteurs traditionnels, mais aussi la création de CFA sur des secteurs nouveaux (Sport, Eco-construction industrielle INSA) et la mise en place d'un CFA académique par regroupement des CFA existant dans les lycées,
- le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur,
- la lutte contre les ruptures de contrat,
- un programme ambitieux d'investissement pour poursuivre la modernisation et la réhabilitation des structures pédagogiques et d'hébergement,
- la promotion de l'égalité des chances par un accompagnement social renforcé et une vigilance particulière accordée aux aides à l'hébergement, à la restauration, au transport et à la mobilité,
- le développement du pré-apprentissage pour permettre aux jeunes de découvrir la formation en alternance, de finaliser un projet professionnel et de renforcer leurs savoirs,
- le renforcement de l'accès à l'apprentissage aux personnes en situation de handicap dans le cadre du dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance (DASAA).

C'est ainsi qu'une enveloppe de 96 M€ sur 5 ans, à parité Etat / Région, sera consacrée au développement de l'apprentissage en région.

Adopté en assemblée Plénière le 27 juin, le COM a été signé le 8 juillet.

*Françoise Havelette, Chef du service apprentissage
Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage
Pôle Economie et Formation*

La formation professionnelle continue : 13 000 haut-normands formés par le Conseil Régional

En tant que chef de file de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi, le Conseil Régional s'inscrit dans la droite ligne des orientations arrêtées par l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et qui ont été transcrites dans le document fondateur du Contrat de Plan Régional de développement des Formations professionnelles.

La traduction du CPRDF prend la forme d'un **Programme Régional de Formation Professionnelle (PRFP)**, réadapté chaque année en fonction des besoins économiques et des besoins exprimés par les demandeurs d'emploi. Résultant d'un difficile exercice d'équilibre entre l'offre et la demande, le PRFP a pour souci d'intégrer l'ensemble des haut-normands, sans discrimination, afin de leur proposer, à quel que niveau que ce soit, un large choix de formations qualifiantes. Le PRFP 2011/2012 a intégré pour la première fois l'ensemble de l'offre de formation que constituait l'ex commande publique de l'AFFA. Ces actions intégrées au PRFP gagneront en visibilité pour l'ensemble des prescripteurs et des demandeurs d'emploi. Elles permettent toutes un parcours de qualification de niveau V ; IV et III dans divers domaines. A signaler, quelques actions plus rares : ferronnerie, maintenance en nautisme, réparation automobile...

En amont des actions qualifiantes, le PRFP facilite l'intégration de ceux qui sont plus éloignés de l'emploi et de la formation à travers un programme d'actions préparatoires. Trouver une orientation, améliorer ses connaissances de base, son niveau ou ses capacités linguistiques, mettre en valeur ses capacités... sont des thématiques permettant à chacun de suivre un parcours de formation et de se préparer à l'entrée en qualification ou encore d'aller directement vers l'emploi.

Les prescripteurs jouent un rôle essentiel dans la mesure où ils assurent le suivi des demandeurs d'emploi et participent à la sécurisation des parcours. Pour compléter l'offre de formation, l'aide individuelle permet de soutenir les projets de formation plus rares ou plus originaux.

Ainsi, chaque année, ce sont plus de 13000 haut-normands qui suivent une formation financée par le Conseil Régional, d'une moyenne de 500 heures, toutes actions confondues.

La spécificité du public haut-normand étant d'être plus jeune et moins qualifié que la moyenne nationale, le Conseil Régional de Haute-Normandie a décidé de recentrer une partie de son effort de formation sur les jeunes sans qualification.

C'est le **Contrat d'accès à la Qualification**, dispositif qui démarrera à l'automne 2011.

L'idée centrale du dispositif est de proposer, après un positionnement du jeune, un parcours de formation le menant jusqu'au premier niveau de qualification.

Les trois points forts de ce dispositif sont :

- une prescription passant obligatoirement par un conseiller Mission Locale et qui s'impose à l'organisme de formation,
- un suivi psychopédagogique du jeune tout au long de son parcours de formation au sein de l'organisme de formation,
- une sécurisation du parcours.

Un contrat sera proposé au jeune dès la fin de la première étape du parcours, au moment de la définition de celui-ci.

Ce sont 1000 places qui seront proposées chaque année, pendant trois années. Un comité de pilotage permettra de suivre le dispositif, de dialoguer avec les prescripteurs et les prestataires, et d'apporter les correctifs éventuels.

*Patricia Bosselin
UT Formation Rouen Eure
Direction Formation professionnelle et apprentissage*

Brèves

→ L'actualité du programme de professionnalisation
Inscrivez-vous dès maintenant !

Deux formations sont programmées au mois de septembre :

➔ les 15 et 16 septembre : « Représenter et promouvoir sa structure » ou comment développer une réflexion stratégique qui prenne en compte les paramètres internes et externes à sa structure. Il s'agira également lors de ces deux jours de dégager des orientations en matière de plans de communication et d'argumentaires pour mobiliser les différents acteurs de son environnement.

Cette action qui s'adresse plus particulièrement aux responsables de structures, sera animée par Jacques Bretaudeau du Cafoc de Nantes.

<http://www.crefor-hn.fr/manifestations/a21-representer-et-promouvoir-sa-structure>

➔ les 22, 23 et 30 septembre : « La VAE : fonctionnement, enjeux, perspectives et outillage au service de sa pratique professionnelle ». La VAE fêtera ses 10 ans en 2012 et pourtant elle reste insuffisamment appréhendée comme outil au service de la construction et de la sécurisation des parcours professionnels. Les objectifs de cette formation sont d'identifier les enjeux et les changements que la VAE introduit dans les pratiques du conseil, de l'accompagnement et de la construction des parcours et d'identifier et utiliser les sources d'information et les référentiels.

Cette action qui s'adresse à tous les professionnels de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'emploi, sera animée par Stéphane Mabon, Chercheur associé à l'Université européenne de Bretagne et Nathalie Préterre, psychosociologue, auteure de « VAE, informer, conseiller, accompagner – Guide pratique et méthodologique ».

<http://www.crefor-hn.fr/manifestations/a12-la-vae-fonctionnement-enjeux-perspectives-et-outillage-au-service-de-sa-pratique>

Pour vous inscrire :

http://www.crefor-hn.fr/sites/default/files/Bulletin_d_inscription2011.pdf

Rappel : le coût des formations est de 95 € / jour / participant

Les priorités de l'Etat pour le CPRDF

Sous l'autorité du Préfet de région, les services de l'Etat ont dégagé les priorités qui devront s'inscrire dans le CPRDF. Elles concernent principalement l'appui au développement des grandes filières régionales par la formation ainsi que la croissance verte pour laquelle il faut pouvoir transformer et développer les emplois et les compétences. L'axe de l'égalité femmes / hommes doit être renforcé comme doit être favorisé l'accès et le retour à l'emploi des jeunes ; sans oublier le vieillissement de la population à accompagner et l'accès aux soins et aux services médico-sociaux à faciliter.

Le développement de la formation professionnelle dans notre région reste un enjeu majeur de compétitivité économique et de cohésion sociale sur les territoires. Le niveau moyen de formation des haut-normands et la part élevée des jeunes au chômage constituent un défi que l'Etat, le Conseil Régional et les partenaires sociaux doivent s'efforcer de relever.

C'est en ce sens que le Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles en Haute-Normandie en application de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie met en place les conditions de l'accès tous les haut-normands à un niveau de qualification supérieure au cours de sa vie professionnelle.

L'objet de ce contrat de plan régional de développement des formations professionnelles est de permettre à l'Etat et au Conseil Régional de s'accorder autour d'objectifs communs lui conférant ainsi un caractère prescriptif pour l'ensemble des partenaires régionaux pour une durée de quatre ans. Il rassemble dans un document unique la stratégie régionale de formation professionnelle des jeunes et des adultes afin d'assurer la cohérence de l'organisation et le financement des formations professionnelles en prenant en compte les besoins des actifs et des employeurs de la région.

Il vise à assurer le développement équilibré de la carte des formations professionnelles initiales, s'agissant des formations par l'apprentissage et de celles dispensées en lycée professionnel. Il prend en compte également l'ensemble de la formation professionnelle continue des jeunes et des adultes.

Le CPRDFP, élaboré par le Conseil Régional, en étroite collaboration avec l'Etat (Directe), les autorités académiques (le Rectorat, la Direction régionale de l'agriculture et de l'alimentation et de la forêt), au sein de la commission spécialisée du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) présidé par le Préfet et le Président du Conseil Régional a fait l'objet d'une large concertation avec les différents partenaires de la formation en région.

La commission a réuni douze ateliers qui ont mobilisé 400 participants répartis sur 24 séances de travail. Les acteurs de la formation en région, les membres du CCREFP mais aussi les partenaires sociaux à travers la Copire (Commission paritaire interprofessionnelle de l'emploi) qui a produit une contribution. Le CPRDFP a fait l'objet d'un vote favorable unanime lors de la réunion de CCREFP du 28 mars 2011.

Les services de l'Etat sous l'autorité du Préfet de Région ont établi un diagnostic visant à mettre en relief les grandes priorités à inscrire au CPRDFP.

Soutenir par la formation les atouts et les potentiels porteurs d'avenir des grandes filières présentes en région

Anticiper et renforcer les collaborations de demain et le développement des compétences nécessaires à leur développement économique est un enjeu majeur pour les filières automobile, logistique, énergie, aéronautique, électronique, chimie-biologie-santé et la filière agricole et agro-alimentaire.

Favoriser l'accès et le retour à l'emploi des jeunes.

La formation professionnelle est l'outil privilégié d'accès ou de retour à l'emploi. L'objectif national est de permettre l'accès à l'emploi de 800 000 jeunes (1 jeune sur 5) par la voie de l'alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation).

La part des jeunes dans les demandeurs d'emploi dans la région est de 4 points supérieure au taux national.

Le challenge est double en Haute-Normandie : traiter les difficultés des jeunes actuellement identifiés par les Missions Locales et accueillir les jeunes qui sortent du système scolaire sans qualification.

A cela, s'ajoute la nécessité de lutter contre les ruptures de contrats d'apprentissage à hauteur de 20 à 25 % dans la région.

Les jeunes suivis dans les Missions Locales sont sans qualification et sans emploi. Ils sont souvent éloignés du monde de l'éducation et du monde du travail. C'est pourquoi la proportion de candidats à un contrat de professionnalisation ou à un contrat d'apprentissage reste très faible (2,5 % soit 1000 par an) et doit être renforcée.

Accompagner le vieillissement de la population et faciliter l'accès aux soins et aux services médico-sociaux

Les indicateurs de santé des haut-normands sont en général supérieurs aux moyennes nationales et la densité en professionnels de santé inférieure à la moyenne nationale de 20 à 50%. La baisse du nombre de professionnels de santé en activité, notamment des médecins et professionnels de santé de proximité et l'insuffisance de compétences spécialisées est notoire et va s'accroître avec les départs en retraite.

La qualité des prises en charge des haut-normands va donc reposer sur la capacité à attirer et fidéliser les professionnels de santé. Il devient nécessaire d'adapter les compétences aux nouvelles organisations de travail, aux nouveaux outils et aux nouveaux métiers.

Transformer et développer les emplois et les compétences dans la logique de la croissance verte

La sortie de crise financière et économique actuelle passera par le développement d'un nouveau modèle de croissance permettant de répondre au défi climatique et de développer des nouveaux modes de consommation et de production beaucoup plus sobres en ressources naturelles. Ce changement profond va avoir des conséquences en termes de création et de transformation des emplois et des compétences.

L'Etat a identifié les filières particulièrement concernées par les créations ou les transformations d'emplois : transports, automobile, énergies renouvelables, eau-assainissement-déchets-air, bâtiment, agriculture et forêts, systèmes éco-électriques, raffinage-carburants-chimie verte, tourisme, métiers de la mer, biodiversité-services écologiques.

Renforcer l'égalité hommes/femmes dans les emplois de demain

La mixité en entreprise passe d'abord par la mise en place d'une offre de formation diversifiée pour les hommes comme pour les femmes, et par une volonté d'égal promotion professionnelle. Aussi, pour pallier à terme les nombreuses inégalités toujours présentes, il convient de poursuivre et d'amplifier les politiques d'égalité professionnelle.

Le CPRDFP de Haute-Normandie vise à prendre en compte ces priorités. C'est pourquoi, au-delà des formations initiales professionnelles des jeunes et des demandeurs d'emploi, il s'adresse également aux salariés pour adapter leurs compétences aux mutations économiques des entreprises.

Dans le souci de garantir à tous les haut-normands quelque soit leur situation un parcours de formation, l'Etat s'est attaché à ce que soient prises en compte dans le CPRDFP les personnes en situation d'illettrisme, les personnes handicapées et les bénéficiaires des contrats aidés.

Enfin, le document affirme le rôle central de la Cité des Métiers pour la mise en œuvre du Service Public de l'Orientation que l'Etat est chargé de labelliser prochainement. Il confirme le rôle du Crefor comme lieu ressource pour outiller les partenaires du CPRDFP dans leurs décisions.

Philippe Dingéon
directeur régional
Directe Haute-Normandie

Brèves

→ Formation organisée conjointement par le Crefor et le Cres

Les professionnels éprouvent parfois des difficultés à faire face aux situations conflictuelles avec les personnes qu'ils accueillent ou qu'ils accompagnent.

A partir de ce constat, le Cres et le Crefor proposent aux professionnels de l'orientation, formation, insertion emploi ET aux professionnels du champ sanitaire et social, de l'animation et de l'éducation, la formation « **Améliorer la santé au travail et les conditions de travail en agissant sur les situations conflictuelles et violentes** », qui se déroulera les **9, 10, 30 novembre et 1er décembre 2011**. Son objectif est de leur permettre de cerner les situations de conflit pour qu'ils prennent du recul et évoluent dans leur rapport à ces situations.

[Tout savoir sur le contenu, la durée, les dates, le lieu, les modalités d'inscription...](#)

<http://www.crefor-hn.fr/actus/formation-organisee-conjointement-par-le-crefor-et-le-cres>

→ Enquête sortants d'apprentissage

Le deuxième rapport d'étude de l'enquête Seine (Système d'Enquêtes pour l'Insertion professionnelle dans l'Emploi) effectuée auprès des apprentis haut-normands sortis de formation en juin 2009 est en ligne sur le site du Crefor.

Il fait apparaître un taux d'emploi à 12 mois de 68,4%, soit une progression sensible par rapport à l'enquête à 7 mois qui observait un taux d'emploi de 56,9%. Cette progression, si elle bénéficie à tous, est plus nette pour les apprentis ayant suivi une formation de niveaux I et II.

<http://www.crefor-hn.fr/publications/etudes/etudes-insertion/linsertion-professionnelle-a-12-mois-des-apprentis-sortis-des-c>

Les formations liées aux métiers de la mer

Le CPRDF, par ses objectifs prioritaires, permet d'orienter les propositions que la **Direction interrégionale de la mer (DIRM)** peut privilégier pour les formations aux métiers de marin à la pêche et au commerce.

Dans le cadre de ce contrat, l'enjeu pour la DIRM est double :

- **favoriser la prise en compte des problématiques de ces métiers**, certaines étant communes avec d'autres secteurs d'emploi : attractivité, vieillissement des marins, respect des objectifs précis de la politique commune de la pêche ;

- **participer à la réalisation d'objectifs intéressants tous les secteurs de la formation** : relèvement du niveau de qualification qui s'est déjà traduit par la création récente de baccalauréats professionnels maritimes, souhait de développer la VAE, évaluation de besoins en formations liés aux projets d'éoliennes en mer.

Par sa connaissance des enjeux maritimes tant nationaux que régionaux, du milieu professionnel maritime de la pêche mais aussi des emplois à la

navigation portuaire (remorquage, pilotage), des perspectives de développement de cabotage fluvio-maritime (entre Rouen et la mer) et du cabotage en Manche, la DIRM pourra appuyer les besoins de formation et d'information paraissant adaptés à ce secteur d'emploi, secteur modeste à l'échelle régionale mais important pour certains territoires littoraux.



La Draaf contribue aux réflexions stratégiques au sein du CPRDF

Le Ministère de l'Agriculture est un acteur du dispositif éducatif, aux côtés de l'Education Nationale, et qui est particulièrement attentif à la diversité et à la complémentarité des voies et des structures de formation, à un bon maillage du territoire, aux relations constantes avec les professionnels débouchant sur une offre riche et variée couvrant l'ensemble de son champ de compétences : l'agriculture, mais aussi l'alimentation, la transformation et la commercialisation des produits dans les industries agro-alimentaires, la promotion du développement durable, ainsi que les services en milieu rural.

La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (Draaf) a toujours eu la volonté de participer activement à l'élaboration des orientations régionales choisies dans les domaines de l'éducation et de la formation, afin d'aboutir à un dispositif efficient. Associée à l'ensemble des chantiers conduits par le Conseil Régional, la Draaf a ainsi pu voir conforter son rôle d'acteur et d'expert des dispositifs intégrés à l'enseignement agricole. Au-delà de la conduite des chantiers qui nous sont propres, cette confiance et ce travail collaboratif nous ont permis de nous associer à l'élaboration et à la dynamisation du PRDF 2006/2010 et de mutualiser des savoir-faire dans le cadre des missions d'enseignement.

Au travers de la signature du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles

(CPRDFP), nous souhaitons naturellement poursuivre notre participation aux réflexions stratégiques et affirmer notre investissement auprès de nos partenaires. **Ce CPRDF est cohérent avec les priorités de l'enseignement agricole, inscrites dans le nouveau Projet Régional de l'Enseignement Agricole (Prea), qui vient d'être approuvé début 2011.**

En tant que signataire de ce contrat, et tout en respectant les orientations nationales de son ministère de tutelle, la Draaf met à disposition de l'enseignement agricole de Haute-Normandie un cadre lui permettant de contribuer efficacement à l'atteinte de ses objectifs. En effet, la définition d'une programmation des actions de formation et des priorités relatives à l'orientation permet de déterminer des objectifs communs aux acteurs de l'enseignement agricole sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue qui s'appuient sur des besoins d'emplois et de compétences reconnus par le Conseil Régional, les représentants de l'Etat, notre autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés.

Le CPRDFP est à la fois ambitieux et réaliste. Pour sa mise en œuvre, la Draaf continuera à participer activement aux actions de suivi et d'évaluation des formations du champ de compétence de l'enseignement agricole.

DRJSCS : Approfondir la connaissance sur les besoins en professionnels

La DRJSCS de Haute-Normandie a apporté sa contribution à l'élaboration du CPRDF pour les formations diplômantes inscrites dans le périmètre de ses missions.

M. Jacques MURAT, directeur signataire de ce document de cadrage et ses collaborateurs ont été étroitement associés aux travaux concernant les formations sociales et sanitaires non médicales. Ces travaux visent à établir, en cohérence avec les services du Conseil Régional, une carte des formations pertinente et adaptée aux besoins d'emploi du territoire haut-normand dans les domaines susvisés.

L'enjeu pour la DRJSCS est de mesurer l'efficacité et la pertinence des formations aboutissant à la délivrance de diplômes d'Etat et leurs débouchés en termes d'employabilité. Dès lors, il s'agit pour le pôle Formations / Professions / Emploi de se montrer particulièrement vigilant aux demandes formulées par les organismes de formations et

d'avoir une démarche concertée avec la Région sur les procédures d'habilitation et/ou de déclarations préalables. Ainsi, la DRJSCS travaille en lien étroit avec l'ensemble des organismes de formation du sport et de l'animation mais aussi ceux relevant du champ social et médico-social.

La contribution de la Direction Régionale passe par un dispositif régional d'observation sur le champ du sport et de l'animation et la réalisation d'une étude spécifique sur les besoins de ce secteur. Il a également été procédé à la mise en place d'un outil tel que l'observatoire de l'alternance des formations sociales visant à mettre en cohérence l'offre de stages, proposée aux étudiants dans le cadre du processus d'alternance intégrative, avec les besoins de ces mêmes stagiaires. Ces travaux auxquels sont associés les services du Conseil Régional et d'autres partenaires institutionnels et associatifs ont pour objectif d'étayer les connaissances sur les besoins en professionnels sur ces secteurs spécifiques d'activité.

Le CPRDF permet d'initier une dynamique afin d'élever le niveau de qualifications des élèves haut-normands

Suite aux différents mouvements de décentralisation et de déconcentration, les compétences en matière de formation professionnelle sont principalement partagées entre les autorités académiques, le Conseil Régional et le Pôle Emploi. Pour le Rectorat de l'académie de Rouen, le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) constitue un outil indispensable de mise en cohérence des politiques de formation au niveau régional au service d'une action concertée.

En premier lieu, le CPRDF offre la possibilité, pour l'ensemble des acteurs, d'une connaissance mutuelle qui se traduit par la définition d'enjeux communs partagés et la programmation d'actions conjointes à mener pour garantir à chaque citoyen un accès à la formation. Le rectorat étant largement investi dans les travaux du précédent Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (PRDFP), le passage d'un Plan à un Contrat de plan s'inscrit dans la continuité du travail partenarial engagé en région Haute-Normandie depuis 2006.

Ensuite, les travaux du CPRDF doivent permettre aux différents acteurs de s'inscrire dans une démarche prospective en vue de l'évolution de la carte des formations et de l'information pour une orientation active.

En région, la carte des formations professionnelles constitue une préoccupation majeure pour les acteurs de la formation et, plus largement, pour la société civile et le monde économique.

Pour la population, la formation représente une opportunité de répondre à des aspirations personnelles, une meilleure garantie de s'insérer professionnellement et la possibilité d'acquérir les compétences nécessaires à une évolution professionnelle.

Pour l'Éducation nationale, l'objectif majeur est l'élévation du niveau de qualification des élèves. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie reprend cette volonté et fixe l'objectif général de permettre à toute personne de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle par le biais de la formation. Une condition de réussite de cet objectif réside dans la possibilité pour chaque formé de poursuivre sa formation, ce qui nécessite de proposer une offre suffisante quantitativement et qui soit en adéquation avec les projets des formés.

Tenir compte du contexte économique

Si les décisions concernant l'offre de formation doivent répondre de façon opportune aux besoins régionaux de la population et permettre des parcours de formation suffisamment variés, elles doivent également prendre en compte le contexte économique d'un territoire de façon à accompagner sa croissance par le maintien et le développement des compétences.

Un des enjeux réside donc dans la capacité de l'ensemble des acteurs à anticiper les mutations économiques et technologiques de façon à produire les compétences professionnelles les plus adéquates au vu du marché du travail notamment. Dans cette optique, un travail important doit être mené conjointement entre les signataires du CPRDF dont le rectorat, les branches professionnelles et les acteurs du monde économique pour une meilleure définition des besoins en formation en termes de compétences

«de base» et de compétences transversales et transférables pour une meilleure adaptabilité des personnes.

En formation initiale, les besoins auxquels doivent répondre les formations sont moins des besoins à très court terme que des besoins à long ou à très long terme. Un exercice prospectif est donc indispensable pour visualiser les évolutions à long terme tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif (structure des qualifications, contenu des métiers, compétences attendues). Les travaux du CPRDF permettent d'initier une dynamique partenariale, un engagement collectif basé sur la construction de données partagées et raisonnées permettant à chacun d'exercer les compétences qui sont les siennes et ainsi de mieux asseoir ses décisions pour une meilleure insertion des jeunes et des adultes.

Afin de contribuer à la construction de l'outil du CPRDF, le rectorat met à disposition des instances du CPRDF toute l'expertise dont il dispose en matière de formation initiale et continue, de prévisions d'effectifs, de traitement de la demande sociale, d'accompagnement des partenaires économiques dans la définition de leurs besoins...

Enfin, outre l'aide à la décision en matière de carte des formations, le diagnostic réalisé doit permettre une meilleure lisibilité des données économiques pour mieux informer le public et mieux cibler les actions à mettre en œuvre de façon à modifier les représentations vis-à-vis des métiers et les comportements en matière d'orientation et ainsi favoriser la mise en place d'une véritable politique d'information pour l'orientation.

Ainsi, les enjeux du CPRDF croisent pour partie les axes de travail du projet académique de l'Académie de Rouen à savoir, la réussite de tous les élèves par la mise en œuvre du socle commun dans la scolarité obligatoire, l'élévation du niveau de qualification dans les parcours de formation vers l'enseignement supérieur et la dynamisation des partenariats pour faire bénéficier les élèves des ressources des territoires. De même, les travaux engagés dans le cadre du projet académique se nourrissent des travaux du CPRDF, les deux documents constituant de fait le cadre de travail des acteurs académiques.

Par conséquent, le rectorat se félicite du statut de signataire du CPRDF qui lui est désormais accordé par la loi et qui traduit une position affirmée de longue date d'œuvrer en faveur de la cohérence de l'ensemble de l'offre de formation au niveau régional.

*Christian Petit - Délégué Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue
Frédéric Lefaux - Délégué Académique aux Enseignements Techniques*

Un guide méthodologique au service des acteurs du CPRDF

Le Centre d'analyse stratégique publiera prochainement un document d'appui méthodologique intitulé "**Construire une carte régionale des formations : outils, méthodes et enjeux pour la formation initiale**" permettant de mieux appréhender au niveau régional la construction de la carte des formations professionnelles.

Initialement conçu à destination des rectorats afin d'amener durablement les services à mieux anticiper les évolutions marquantes de leur contexte économique et social, ce document pourra s'avérer utile à l'ensemble des acteurs travaillant sur le champ de l'analyse du marché du travail et de la relation emploi - formation. Il rassemble en effet un ensemble d'outils d'aide à la décision et met en exergue des « bonnes pratiques » en matière de formes de coordination et de procédures de prise de décision.

Il a été réalisé à partir d'une action pilote, conduite avec le rectorat de Rouen et celui de Caen. Il s'appuie sur des expériences et des pratiques issues du terrain et son contenu a été enrichi par la contribution d'autres experts et/ou usagers dans divers rectorats et différentes régions ainsi que par celle des services statistiques concernés au niveau national.

La spécificité de ce travail est triple :

- Tout d'abord, une volonté de présenter de façon pragmatique différents outils ou dispositifs institutionnels, en indiquant leurs apports et leurs limites, des exemples d'utilisation, des pistes de progrès possibles et des références bibliographiques suffisamment étoffées ;
- Ensuite, une acception de l'analyse de la relation formation-emploi dans un sens assez large, c'est-à-dire non seulement l'étude de l'insertion professionnelle et du lien entre formation et métiers, mais aussi l'analyse du marché du travail et des métiers, dans une dimension tant factuelle que prospective ;
- Enfin dans la prise en compte du rôle spécifique de l'Éducation nationale par rapport à la carte des formations initiales et de la nécessaire articulation avec les travaux et les missions d'autres instances, notamment les Conseils Régionaux, les observatoires régionaux de l'emploi et de la formation et les Direccte.

Il a vocation, pour tous les acteurs qui le souhaitent, à contribuer à la mise en œuvre et au suivi du CPRDF dans sa dimension opérationnelle, notamment le dialogue sur la carte des formations.

*Frédéric Lainé, Centre d'analyse stratégique (CAS)
Elodie Lebreton, rectorat de Rouen*

Avis de la Commission Paritaire Interprofessionnelle de l'Emploi (Copire) concernant le CPRDF

Les Partenaires Sociaux en signant à l'unanimité le 5 octobre 2009 un Accord National Interprofessionnel sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours, ont donné une nouvelle impulsion au dispositif conventionnel de la formation afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises en matière de formation professionnelle. Non signataires du CPRDF, ils y apportent un avis présenté lors de la séance plénière du CCREFP le 28 mars 2011 dont est ici présentée la synthèse des propositions.

Conscients des enjeux du CPRDFP pour la Haute-Normandie, les Partenaires Sociaux Régionaux Interprofessionnels ont souhaité assumer pleinement leur rôle et ont décidé de s'impliquer fortement dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation de ce contrat :

- En faisant des contributions techniques au sein des différents ateliers thématiques qui se sont déroulés,
- En formalisant une contribution politique prenant la forme d'un Avis de la Copire Haute-Normandie et qui priorise deux enjeux.

Les Partenaires Sociaux de Haute-Normandie réunis en Copire le 24 mars 2011 ont rappelé que les travaux d'élaboration du futur CPRDFP doivent tenir compte des schémas stratégiques économiques élaborés en région (CRDE, SRI, SRADT, contrat de projets Etat/Région) et rester fidèles aux finalités suivantes :

- Répondre aux besoins actuels et anticiper les besoins futurs en compétences des personnes et des entreprises,
- Fluidifier et sécuriser les parcours professionnels des individus quel que soit leur statut,
- Gagner en efficacité, décloisonner et articuler les acteurs et les dispositifs sur le champ Emploi/Formation.

Une attention toute particulière doit être apportée aux TPE-PME.

Il s'agit aussi d'évaluer ce qui est mis en œuvre ensemble :

En amont au moment de l'élaboration du CPRDFP il est nécessaire de :

- S'inspirer du bilan du précédent PRDF,
- Fixer les indicateurs de suivi du CPRDFP.

En aval l'évaluation fait partie du pilotage pluriannuel efficace et efficient du CPRDFP.

Il faut disposer d'un système de suivi et d'évaluation continu et intégré au CPRDFP et de tableaux de bord emploi/formation partagés entre les acteurs.

Deux enjeux sont à prioriser :

Premier enjeu : la sécurisation des parcours professionnels des actifs

La finalité poursuivie est de permettre à chaque actif (salarié, demandeur d'emploi, TNS...) d'être acteur de son parcours professionnel dans une logique de développement des compétences et de sécurisation, ce qui suppose de travailler sur trois axes.

Trois axes de travail :

- Faire en sorte que chaque actif (salarié, demandeur d'emploi, TNS...) puisse actualiser son socle de connaissances et de compétences, et progresser au cours de sa vie professionnelle,
- Permettre à chaque actif d'accéder à des ressources et à un accompagnement pour s'informer, construire son projet professionnel, se former, gérer ses mobilités,
- Construire une offre de formation et d'accompagnement souple, individualisée et accessible.

1 Premier axe de travail le Socle de compétences :

Il s'agit de faire en sorte que chaque actif (salarié, demandeur d'emploi, TNS...) puisse actualiser son socle de connaissances et de compétences, et progresser au cours de sa vie professionnelle.

Propositions :

- Inscrire les savoirs et compétences de base dans la politique de professionnalisation de l'entreprise,
- Positionner les OPCA en soutien de l'entreprise en lien avec les IRP et les OPACIF en soutien des salariés afin de repérer les salariés rencontrant des difficultés sur les savoirs de base,
- Se focaliser sur les savoirs et savoir-être professionnels, afin d'être un complément à la formation initiale,
- Veiller à ce que la demande de formation s'inscrive bien dans une logique de professionnalisation,
- Avoir une offre de formation ciblée et adaptée,

- Professionnaliser les organismes de formation dans ce domaine, sans pour autant les spécialiser ou les « marquer » illettrisme ou publics en difficulté,
- Inciter les différents financeurs à mettre en place une organisation permettant de rendre lisible l'offre de formation et cela quelque soit le statut du demandeur,
- Evaluer et reconnaître les savoir-faire et compétences de base.

2 Deuxième axe de travail élaborer et faire évoluer son projet professionnel :

Il s'agit de permettre à chaque actif (salarié, demandeur d'emploi, TNS...) d'accéder à des ressources et à un accompagnement pour s'informer, construire son projet professionnel, se former, gérer ses mobilités,

Propositions :

- Mettre à disposition des actifs (salarié, demandeur d'emploi, TNS...) des informations actualisées sur les besoins de compétences et les métiers qui recrutent à court et moyen terme,
- Répondre aux attentes des actifs (salarié, demandeur d'emploi, TNS...) dans l'élaboration de leur projet et dans leur évolution professionnelle. Et développer, renforcer les démarches d'accompagnement en construction de parcours,
- Favoriser l'apprentissage d'une langue étrangère.

3 Troisième axe de travail des parcours de formation individualisés :

Il s'agit de construire une offre de formation et d'accompagnement souple, personnalisée et accessible.

Propositions :

- Professionnaliser les acteurs de l'information-orientation : leur mission doit autant consister à donner envie de se former qu'à orienter vers la formation adéquate,
- Accroître la capacité des financeurs à peser sur l'offre de formation individualisée,
- Favoriser le financement de l'ingénierie de formation,
- Favoriser le développement de l'offre de formation individualisée,
- Développer les outils qui favorisent un parcours de formation individualisée (VAE, période de professionnalisation, DIF, bilan de compétences, entretien annuel/professionnel, POE, AFPR, bilan d'étape professionnel...)

Deuxième enjeu : une gouvernance tripartite (Etat, Conseil Régional, Partenaires Sociaux) portant sur le CPRDFP et plus largement sur les politiques emploi-formation en Haute-Normandie :

Il s'agit d'abandonner la logique de cloisonnement des acteurs pour aller vers la complémentarité et l'efficacité.

L'objet même du CPRDFP est notamment la recherche d'une meilleure articulation et cohérence des actions de formations professionnelles sur l'ensemble du territoire régional. Nous considérons qu'une gouvernance tripartite (Etat, Conseil Régional, Partenaires Sociaux) qui porte sur l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du CPRDFP est une des clefs de sa réussite.

Cette gouvernance tripartite ne doit pas porter uniquement sur le CPRDFP elle doit englober aussi et plus largement les politiques Emploi-Formation en région Haute-Normandie.

Les partenaires Sociaux rappellent qu'ils sont les décideurs politiques et les gestionnaires de leurs outils interprofessionnels (Opca et Opacif).

Ils ne s'inscriront pas dans la mise en place d'une conférence des financeurs ou ils perdraient la maîtrise financière des outils interprofessionnels dont ils ont la responsabilité.

C'est pourquoi les Partenaires Sociaux, compte tenu des responsabilités qu'ils exercent dans le domaine de la formation professionnelle et leur connaissance des besoins des salariés, des jeunes, des demandeurs d'emploi et des entreprises, proposent la mise en place d'un Comité de Pilotage Politique et Stratégique et non financier des politiques Emploi-Formation en Haute-Normandie restreint, limité à l'Etat, au Conseil Régional et aux Partenaires sociaux.

L'expertise du Crefor au service du CPRDF

Le Pôle Observation et Prospective du Crefor a été sollicité dans le cadre de ses missions d'expertise, afin de constituer un appui technique et méthodologique aux acteurs régionaux dans le cadre du précédent PRDF. Cette collaboration s'est traduite concrètement par un outil mis à la disposition des acteurs régionaux et de l'ensemble des partenaires servant de socle pour le diagnostic propre à l'élaboration du nouveau CPRDF. Ces outils dont il est ici présenté le contenu complet d'autres éléments consultables sur le portail internet du Crefor.

Un outillage né de la concertation et inscrit dans la durée

La démarche qui a présidé à l'élaboration et à l'animation du PRDF par le Conseil Régional depuis 2006 reposait sur une volonté d'association des partenaires à la mise en œuvre des axes politiques et aux décisions portant sur l'évolution de la carte des formations toutes voies confondues.

Dans ce contexte, le Pôle Observation et Prospective du Crefor a été sollicité en 2008 dans le cadre de ses missions d'expertise, afin de constituer un appui technique et méthodologique pour l'animation des débats entre les partenaires sur l'évolution des cartes de formation. Cette collaboration s'est traduite concrètement par la construction d'un « **Outillage PRDF** » mis en œuvre pendant les deux campagnes 2008-2009 et 2009-2010. Cet outillage a été partagé avec les branches professionnelles au travers des onze contrats d'Objectifs existants en région, et avec l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle et des territoires lors de réunions d'animations locales.

Les réunions d'animation emploi – formation : lieux de partage et de valorisation de l'information

L'un des enjeux de l'outillage PRDF tel qu'il a été conçu a été de permettre aux branches professionnelles associées aux contrats d'objectifs de se « reconnaître » dans les indicateurs choisis tout en s'efforçant de diffuser une « culture de la transversalité ».

Le premier travail du Crefor a donc été de réaliser une série de planches statistiques permettant de visualiser par grands domaines de métiers, une série d'indicateurs faisant interagir les systèmes de formation et de l'insertion, du marché du travail, de l'emploi.

Mais un outil statistique quel qu'il soit, ne saurait prétendre à fournir à lui seul les réponses en matière d'évolution de la carte des formations. C'est pourquoi dans un second temps, le système de formation a été mis en lien avec un certain nombre de problématiques au périmètre volontairement large telles que :



- ➔ Quelle est l'évolution de l'emploi ?
- ➔ Comment se répartissent les emplois dans les secteurs d'activité ?
- ➔ Quelles sont les conditions de recrutements ?
- ➔ Existe-il des problèmes de renouvellement de la main d'œuvre ?
- ➔ Comment sont impactés les métiers par le vieillissement démographique ?
- ➔ Les métiers sont-ils qualifiés ?
- ➔ Les actifs en emploi sont-ils formés ?
- ➔ Les métiers sont-ils attractifs ?
- ➔ Existe-t-il des difficultés de recrutement ?
- ➔ Quel est le niveau de formation des demandeurs d'emploi ?

Afin de synthétiser l'information, une matrice de positionnement accompagnée d'une analyse au regard des indicateurs fournis par les planches statistiques a été réalisée pour chaque grand domaine de métiers sur un modèle force / faiblesse – opportunité / menace.



L'analyse n'a pu être ainsi efficace qu'à travers la mise en œuvre d'une animation renforcée favorisant la mobilisation des acteurs. L'outil a été conçu dans l'objectif de constituer un support de discussions, d'échanges et de débats entre les acteurs concernés. Il a été partagé dans le but de faciliter la concertation et l'appropriation de la connaissance, de faire

naître d'autres questionnements et de produire des hypothèses pour accompagner les acteurs vers une vision prospective sur les tendances, les poursuites ou les ruptures des phénomènes observés, les impacts sur l'évolution des compétences, la structure des emplois et des qualifications afin d'aboutir à la formulation de pistes d'action partagées de tous.

Les consultations territoriales : à la rencontre des partenaires locaux et des spécificités infrarégionales

En outre, et afin d'accompagner le Conseil Régional sur le volet territorial de la consultation PRDF, le Crefor a également adapté et transposé une partie des indicateurs emploi – formation utilisés afin de les décliner par grand territoire PRDF.

Ainsi, pour chacune des sept zones infra-régionales définies par le Conseil Régional, un diagnostic territorial a été réalisé et mis à la disposition des acteurs locaux afin qu'ils disposent d'un socle commun d'informations et d'indicateurs statistiques sur la relation entre l'emploi, le marché du travail et la formation. Les différentes rencontres organisées par le Conseil Régional aux printemps 2009 et 2010 ont été l'occasion de présenter et d'explicitier ces diagnostics aux acteurs locaux et d'en recueillir les besoins spécifiques.

Si les modalités d'échange autour de la relation emploi formation ont fait la preuve de leur utilité incontestée, l'objectif visé par les partenaires du PRDF a été est d'accroître la pertinence et l'efficacité de l'outillage en consolidant les moments d'échange et l'animation, que ce soit au niveau régional avec les branches professionnelles et l'ensemble de partenaires usuels de l'économie, l'emploi et la formation, mais également au niveau local, par le renforcement des rencontres territoriales et par l'organisation de groupes locaux emploi – formation.

Les grandes lignes de cette démarche d'outillage pourront probablement servir de point d'appui à la nouvelle mise en œuvre au sein du CPRDF de la place du territoire infra régional dont un travail à ce niveau géographique est nécessaire aux acteurs du contrat « pour formuler des réponses formation pertinentes et coordonnée, et pour développer la réflexion prospective des évolutions à attendre à l'échelle régionale » (fiche 10 du CPRDF).

Sébastien Jeanne
Chargé d'études - Crefor

Le CPRDF précise que le Crefor est l'acteur en charge de l'expertise sur la relation emploi/formation, le vecteur le mieux à même de capitaliser l'ensemble des outils d'observation et de prospective sur les métiers, les emplois et les compétences.

Mais le Crefor est également cité comme acteurs contribuant à favoriser l'accueil, l'information, l'orientation en appui à la Cité des métiers, notamment par l'information et la professionnalisation des acteurs. Il est également sollicité pour le développement de la VAE par son approche d'observation et de « lecture » des parcours. Le centre ressources contribuera également avec les autorités compétentes à l'organisation de l'observation pour ajuster l'offre de formation sanitaire et sociale

