

Jalons de la formation professionnelle

CPRDFP 2011-2014/2015 Orientations et gouvernance

PRÉSENTATION

*La loi du 24 novembre 2009 relative à l'Orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret du 24 août 2011 élargissent considérablement les missions du Conseil national : ils lui **confient la définition des orientations pluriannuelles et priorités annuelles** des politiques de formation professionnelle et étendent sa mission d'évaluation de ces mêmes politiques, notamment **l'appui au suivi et à l'évaluation des Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP)**.*

L'article 1er de la loi du 24 novembre 2009 (Art L 6123-1 du code du travail) dispose que « le Conseil national est chargé de favoriser, au plan national, la concertation entre l'Etat, les régions, les partenaires sociaux et les autres acteurs pour la définition des orientations pluriannuelles et des priorités annuelles des politiques de formation professionnelle initiale et continue, ainsi que pour la conception et le suivi de la mise en œuvre de ces politiques [...] ».

L'article 57 de cette loi (Art L 214-13 du code de l'éducation) prévoit :

- « le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation. Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale. Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience... »

- « le suivi et l'évaluation du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) sont assurés par le Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation tout au long de la vie (CNFPTLV)»...

Vu l'importance de ces nouvelles missions, le Conseil national de la formation professionnelle a décidé de mettre en place, dans le cadre d'un mandat validé par le Conseil le 20 octobre 2010, un groupe technique relatif aux CPRDFP, avec pour objectifs de :

- suivre le processus d'élaboration de ces contrats,
- recueillir les orientations et priorités de la formation professionnelle inscrites dans les CPRDFP en mettant l'accent sur l'identification des thèmes faisant l'objet d'une négociation,
- préparer les modalités générales de suivi et d'évaluation des CPRDFP par les comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) prévues par la loi du 24 novembre 2009.

Le groupe technique a été composé, de manière équilibrée, de représentants :

- des différents ministères : Emploi/Formation professionnelle, Education, Jeunesse et vie associative, Agriculture, Intérieur, Affaires sociales,
- des Conseils régionaux (directeurs de formation),
- des partenaires économiques (ACFCI) et sociaux (employeurs et salariés).

Les débats, très riches, du groupe technique ont permis de produire plusieurs textes :

- une note de synthèse des 1ères réunions intitulée « **l'élaboration des CPRDFP : questions et scénarios** » qui recensait les principales questions posées par les acteurs régionaux au démarrage de l'élaboration des CPRDFP. Cette note a été présentée et validée à la séance plénière du 16 Février 2011 ;
- une note méthodologique : « **L'évaluation des CPRDFP : modalités pour le suivi et l'évaluation** » qui a été soumise à la Commission de l'évaluation, validée par le Conseil plénier le 13 Avril 2011 et envoyée par le Président du Conseil national aux Préfets de région et Présidents des Conseils régionaux en tant que co-présidents du CCREFP. Elle a servi de support à l'Atelier de l'évaluation qui s'est tenu sur ce sujet le 8 Décembre 2011 à Châlons en Champagne afin d'accompagner le processus de démarrage des évaluations des CPRDFP en région ;
- une seconde note de synthèse intitulée « **Orientations et Gouvernance** » qui résume les débats et les principales thématiques abordées par le groupe technique au printemps 2011, a été soumise au Conseil et validée lors de la séance plénière du 22 Juin 2011.

Le processus de négociation se poursuivant, dans certaines régions, jusqu'au début 2012, **il a été proposé de prolonger le mandat du groupe technique dont la dernière réunion a eu lieu le 20 mars 2012.**

Le présent document reprend donc la note de synthèse « orientations et gouvernance » en la complétant des débats de la réunion du groupe technique du 20 Mars 2012, complété par une lecture transversale, par le Secrétariat général, du contenu des CPRDFP signés dont la synthèse lui a été soumise, ainsi que des informations provenant des Secrétariats des CCREFP lors des réunions régulières que le CNFPTLV organise avec eux.

Situation des signatures en mai 2012 (voir tableau détaillé en Annexe 1)

2 vagues de négociations:

1ème vague: été 2010/ signature printemps-été 2011 :

Alsace, Basse-Normandie, Haute-Normandie, Centre, Champagne-Ardenne, Languedoc-Roussillon, Limousin, Lorraine, Nord-Pas-de Calais, Rhône-Alpes.

2ème vague: automne 2011/signature printemps 2012 :

Aquitaine, Auvergne, Bourgogne, Bretagne, Corse, Franche-Comté, Midi-Pyrénées, Pays-de-la-Loire, Picardie, Poitou-Charentes, PACA, Guadeloupe, Guyane, Réunion.

En mai 2012 :

- 24 CPRDFP étaient signés.
- Le CPRDFP de Martinique était en cours d'élaboration.
- la Région Ile de France avait annoncé qu'elle n'envisageait pas de signer le CPRDFP.

1. La construction du CPRDFP : un processus appuyé sur de l'expertise et une large concertation entre Etat, Région et Partenaires sociaux

Après un préambule méthodologique, le premier temps de l'élaboration du CPRDFP a été, dans chaque région, celui du diagnostic. Propre à chaque région en fonction de ses spécificités, le diagnostic n'a été que peu abordé par le groupe de travail. Celui-ci a préféré centrer ses débats sur la deuxième phase de l'élaboration, à savoir l'identification des sujets pour lesquels une contractualisation entre les acteurs est le gage d'une meilleure efficacité du système de formation professionnelle initiale et continue. Il s'agit, dans les différents domaines d'intervention des politiques de formation professionnelle, de rechercher les questions reconnues comme pertinentes par les acteurs et d'engager une négociation sur les actions à mettre en œuvre pour y répondre.

L'objet du CPRDFP est d'élaborer un cadre de coordination des politiques de formation professionnelle. Ces politiques sont celles mises en œuvre par les pouvoirs publics et, plus généralement, les politiques d'intérêt général pouvant associer les partenaires socio-économiques. La coordination cherche à dépasser la juxtaposition des projets et des interventions souvent concurrentes, parfois contradictoires, et à réduire ainsi les surcoûts, tant du point de vue des finances publiques que du point de vue des individus eux mêmes.

Le contrat détermine les priorités des actions à mettre en œuvre. Dans la suite du texte, ces priorités d'actions et de financement seront désignées sous le terme d'orientations. Le contrat propose également une méthode de pilotage pluriannuelle entre les acteurs concernés par la mise en œuvre de ces politiques afin d'assurer la coordination des actions engagées et leur évaluation. Dans la suite du texte, ces engagements relatifs à la coordination des politiques sera désignée sous le terme de gouvernance. Chacun des CPRDFP comporte un équilibre entre ces deux dimensions, certains mettant davantage l'accent sur les orientations, d'autres sur la gouvernance.

A la lecture des documents disponibles, **l'architecture du CPRDFP** distingue, en règle générale, trois parties :

- un document de cadrage comprenant des éléments de diagnostic et définissant des axes stratégiques de portée pluriannuelle ;
- des fiches actions à vocation opérationnelle, également de portée pluriannuelle ;
- les modalités d'une animation annuelle assurant la mise en œuvre du contrat et se traduisant éventuellement par des conventions annuelles d'application.

Selon les régions, des choix différents ont pu être faits, certaines privilégiant la signature rapide d'un document stratégique, d'autres retardant la signature pour finaliser un document opérationnel.

Enfin, la construction des CPRDFP s'est faite avec le souci de donner un **caractère plus opérationnel à cette démarche** qu'à celles conduites précédemment, notamment dans le cadre des PRDF et donc de réduire les dissonances entre

les ambitions affichées et les engagements contractualisés. Cette volonté se traduit à la fois par l'opérationnalité de l'écriture des objectifs à atteindre et par la définition des modalités de compte rendu des résultats atteints. Elle matérialise l'engagement réel des signataires et a pu donner lieu dans certaines régions à des débats sur la capacité d'engagement pluriannuel sur le plan financier ou sur l'instance délibérante in fine pour l'adoption du CPRDFP (assemblée régionale ou CCREFP).

Pour certains, parce que le contrat est élaboré par la Région au sein du CCREFP (article L 214-13 du code de l'éducation), il revient au Conseil régional le soin d'adopter le CPRDFP après consultation du CCREFP. Pour d'autres, parce que le contrat engage l'ensemble des acteurs, son adoption revient au comité de coordination.

2. Les orientations du contrat : l'émergence de stratégies régionales de la formation tout au long de la vie

Les contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles sont élaborés dans un contexte marqué par les conséquences de la crise économique et financière de 2008. Dès lors, face aux bouleversements entraînés par cette crise, **les CPRDFP se construisent au regard d'un double enjeu :**

- **la sécurisation des parcours professionnels** en vue de favoriser l'insertion dans l'emploi et la réussite des projets professionnels tout au long de la vie. Cette perspective amène souvent les régions à s'inscrire, dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelle, dans une logique de parcours en dépassant les contraintes du statut des personnes ;

- **l'anticipation des mutations économiques et le développement du territoire**, ou plutôt des territoires. En effet, le CPRDFP cherche à renforcer l'articulation des approches économie-emploi-formation au niveau régional avec les stratégies infra régionales. Ainsi le CPRDFP a été souvent conçu en articulation avec le schéma régional d'aménagement du territoire (SRADT) et le schéma régional de développement économique (SRDE).

Les CPRDFP sont structurés par un certain nombre d'objectifs, élaborés selon des procédures participatives propres à chaque région et associant souvent, au delà des signataires du contrat, l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle en région. Ces objectifs forment une grille de lecture des priorités régionales. Il est intéressant de mettre ces objectifs en perspective au niveau national, non pas pour gommer les spécificités propres à chaque région, mais pour dégager le cas échéant des thématiques qui, au delà de ces spécificités, pourraient contribuer à construire le cadre des orientations que le Conseil national doit définir pour le système de formation professionnelle et pour son évaluation.

Une lecture transversale des **orientations contenues dans les CPRDFP** signés figure en annexe 2.

Il est possible de repérer cinq thématiques principales :

• **Le contexte régional et l'anticipation des mutations.** Il s'agit de prendre en compte les besoins des territoires, le contexte économique, le marché du travail, les mutations économiques et sociales, les évolutions des métiers et des qualifications, ce qui suppose de développer l'expertise et les outils d'observation au service des décideurs.

• **L'orientation professionnelle.** Il s'agit de proposer une offre de service d'accueil, d'information et de conseil

cohérente tout au long de la vie, organisée sur le territoire et dont les acteurs sont outillés et professionnalisés. Le travail d'accompagnement des publics vers l'offre de formation est également essentiel pour permettre une meilleure égalité d'accès des personnes à la formation sur les territoires.

• **L'insertion et la qualification.** Il s'agit, en premier lieu, de donner à tous accès à un premier niveau de qualification en proposant une offre équilibrée des voies de formation entre voie scolaire, apprentissage et contrat de professionnalisation. Il s'agit également de prévenir et de traiter les sorties sans qualification du système éducatif, y compris dans l'enseignement supérieur. Il s'agit enfin de permettre un accès à la formation continue pour les adultes sans qualification.

• **La mobilité et la consolidation des situations professionnelles.** Il s'agit de contribuer, dans le domaine de la formation professionnelle, à la gestion par chacun de son parcours professionnel en levant les freins à l'accès à la formation et en développant la maîtrise des savoirs de base et la validation des acquis professionnels, avec une attention particulière pour les publics les plus fragiles.

• **L'offre de formation.** Il s'agit de faire évoluer l'offre de formation vers plus de lisibilité, de complémentarité et d'individualisation afin d'adapter les réponses formation aux besoins actuels et futurs en fonction des priorités retenues et de maintenir une offre de proximité diversifiée sur les territoires, au plus près des individus, ou, à défaut, de prévoir des solutions d'hébergement du type internat.

3. Les points de négociation et les principaux sujets de discussion au niveau régional

Les débats du groupe de travail ont mis en avant un certain nombre de points de tension dans la négociation des actions concrètes sur lesquelles allaient porter l'engagement des signataires, c'est le cas de la carte des formations initiales des niveaux V et IV.

D'autres sujets ont constitué des préoccupations régionales plus ou moins fortes qui ont donné matière à discussion, débouchant éventuellement sur un rapprochement entre les acteurs plus que sur des négociations.

• La formation professionnelle initiale de niveau V et IV

Il y a convergence sur le fait que l'objet central du CPRDFP dans ce domaine est constitué par une cartographie des formations qui rend compte de l'équilibre souhaitable entre les différentes voies de formation, notamment entre la voie scolaire et l'apprentissage.

A ce titre, les débats du groupe de travail ont montré que certains participants considèrent que les décisions envisagées par les rectorats sur la réduction des effectifs enseignants, en volume et en localisation, les effets de la réforme de la filière professionnelle encore difficiles à apprécier dans leur globalité et la négociation en parallèle des conventions d'objectifs et de moyens pour l'apprentissage constituent autant d'éléments qui ont interféré avec l'émergence d'une réelle négociation sur la définition d'un équilibre au plan régional des différentes voies d'accès à la qualification pour les jeunes, équilibre notamment entre l'enjeu de proximité de la réponse formation et du maillage territorial et celui de la palette de choix des jeunes et des familles et de la couverture large de l'offre de formation.

• La formation professionnelle initiale de niveau III, II et I

La loi de 2009 n'était pas explicite quant à l'inscription

ou non de l'enseignement supérieur dans le champ du CPRDFP. Dans le groupe de travail, chacun s'est accordé à considérer que l'enseignement supérieur, Université et Grandes Ecoles, représente de vrais enjeux en région (phénomène de décrochage en première année de licence ou de master, mise en place du LMD dans le domaine des formations sanitaires, concentration des universités) mais il s'agit d'un ensemble si vaste et hétérogène, en constante évolution depuis la loi LRU, et dont la gouvernance n'est pas claire (partagée entre le Recteur et les Présidents d'université) que, dans la plupart des régions il n'a pas été possible d'engager des négociations sur ce terrain, d'autant que, la plupart du temps, ce n'était pas dans les priorités des Conseils régionaux.

• La formation des demandeurs d'emploi

Pôle Emploi, intervenant dans le groupe de travail, a souligné les changements réalisés par rapport à la situation prévalant avant la fusion de l'ANPE et du réseau des ASSEDEC, notamment quant à l'intervention de Pôle Emploi sur le marché de la formation et au traitement identique des demandeurs d'emploi, quelle que soit leur situation au regard de l'indemnisation. Le représentant de cette institution a rappelé le rôle important de Pôle Emploi en matière d'orientation et le renforcement de son offre de services dans ce domaine. Mais les échanges au sein du groupe de travail ont porté davantage sur les questions de coordination des acteurs que sur l'offre de services et les orientations à lui donner.

Les participants au groupe de travail ont estimé que cette coordination soulevait des difficultés aux différents niveaux de l'action territoriale.

- Au niveau infra régional, les représentants des conseils régionaux et certains représentants des partenaires sociaux ont considéré que l'instruction DGEFP n°2011-09 du 3 mars 2011 relative à la mobilisation pour l'emploi au niveau infra départemental avait réduit la portée de la négociation régionale dans le cadre du CPRDFP et n'était pas en cohérence avec les orientations de la circulaire DGEFP sur l'élaboration des CPRDFP. Ils ont noté que le seul indicateur prévu concerne l'accès aux formations achetées par Pôle emploi, celles-ci représentant environ 20 % de l'offre globale de formation à destination des demandeurs d'emploi jeunes et adultes.

- Au niveau régional, la création du conseil régional de l'emploi (CRE) paraissait complexifier le paysage de la concertation régionale et contribuait à le rendre illisible alors qu'il existe le comité de coordination régional qui rassemble tous les acteurs du champ emploi-formation en région. De ce fait, la formation des demandeurs d'emploi se détachait du CPRDFP dans certaines régions pour entrer dans le cadre de contractualisations bilatérales entre l'Etat

et Pôle emploi d'une part, et entre le Conseil régional et Pôle emploi d'autre part, sans que la cohérence de ces différentes contractualisations soit garantie.

- Au niveau national, les transformations du rôle de l'AFPA ont fait apparaître, selon certains participants, une difficulté pour prendre en compte un certain nombre de formations portant sur des flux faibles et pour assurer dans des conditions satisfaisantes les nécessaires mobilités liées à ces formations dont la carte a une cohérence nationale.

Il est apparu par ailleurs à certains participants que les évolutions du rôle des partenaires sociaux dans le champ de la formation des demandeurs d'emploi devaient conduire à reconsidérer les dispositions prévues dans le CPRDFP pour prendre en compte la création du FPSPP et de la POE, les dispositions relatives au chômage partiel et la mise en œuvre du contrat de sécurisation professionnelle. Cela suppose un dialogue renouvelé au niveau régional avec les OPCA, ce qui renvoie, là encore, à des questions d'articulation des niveaux territoriaux et à la capacité d'avoir à chacun de ces niveaux des interlocuteurs en situation de pouvoir contractualiser. Les contractualisations nationales entre Pôle emploi et certains OPCA réduisent également les marges de manœuvre en région.

• La formation des salariés

Ce domaine a peu fait l'objet de débats au sein du groupe de travail. Non pas que le sujet ne rencontre pas l'intérêt des acteurs, notamment sous l'angle de l'appui aux personnes dans le cadre des restructurations, mais il semble que, le sujet étant au premier chef de la compétence des partenaires sociaux, les réflexions et actions dans ce domaine soient conduites dans d'autres cadres que le CPRDFP sous formes de conventions entre la Région et les Branches professionnelles.

• L'orientation scolaire et professionnelle (accueil, information, conseil)

La délégation à l'orientation (DIO) a présenté un point d'étape dans la mise en place du service public de l'orientation (SPO) prévu par la loi du 24 novembre 2009 dans ses différentes dimensions : portail d'informations, plate-forme téléphonique, lieux d'accueil physique labellisés. Il a été rappelé que le principe présidant au développement du SPO est de s'appuyer le plus largement possible sur ce qui existe et qui fonctionne. Il est donc particulièrement important d'examiner l'articulation entre le volet orientation présent dans tous les CPRDFP en construction et les avancées de la mise en place du SPO, notamment les dispositions du cadre réglementaire de la labellisation des points d'accueil.

4. Le pilotage du CPRDFP : une gouvernance qui se construit dans le cadre du CCREFP

• Les membres du groupe de travail ont commencé par s'interroger sur trois points :

Qui sont les acteurs concernés par le pilotage du CPRDFP ?

Au delà des signataires du contrat, dont l'engagement dans le pilotage est évident, l'identification des acteurs du pilotage pose deux types de questions :

- sur quoi porte la signature et/ou l'engagement des acteurs au regard de la construction du CPRDFP : sur le document de cadrage, sur les fiches- actions pluriannuelles ou sur les conventions annuelles d'application ? Faut-il faire un lien strict entre signature et engagement financier alors que le

CPRDFP n'est pas analysé comme un engagement contractuel juridiquement garanti ? Peut-on s'engager financièrement sur des objectifs et des projets pluriannuels alors que le contexte est changeant et que les « règles du jeu » peuvent être modifiées en cours de contrat ?

- quelle est l'association des partenaires sociaux au pilotage dans la durée du CPRDFP, indépendamment de leur signature éventuelle du contrat ? Faut-il préférer un avis motivé de la COPIRE à une signature individuelle des partenaires sociaux volontaires ? Comment prendre en compte la participation des organisations patronales et salariés non représentées au sein de la COPIRE ?

Il a été en outre débattu de l'association d'un certain nombre d'acteurs jugés déterminants mais qui ne sont pas membres des instances de coordination, notamment le ou les présidents d'université et le directeur régional de Pôle Emploi¹. Concernant Pôle Emploi, les débats au sein du groupe de travail ont montré l'importance d'intégrer Pôle Emploi dans la construction du CPRDFP en vue d'assurer, dans le domaine de l'achat de formation et dans le domaine de la prescription de formation, la plus grande convergence entre le contrat lui-même et la convention annuelle régionale conclue avec le Préfet. Dans certaines régions, bien que non membre du CCREFP, Pôle Emploi a participé activement aux travaux du CPRDFP en produisant un document d'orientation. Pour d'autres, la place de Pôle Emploi au sein du CCREFP est source d'interrogations du fait de la création du conseil régional de l'emploi par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi et de la non-modification du décret du 29 avril 2002 fixant la composition du CCREFP suite à la création de Pôle Emploi.

Pour faire quoi ?

Les fonctions à assurer dans le cadre du pilotage varient selon la nature de la contractualisation,

- si la contractualisation porte sur les objectifs à atteindre, chacun restant maître de sa politique, les fonctions à assurer relèvent de l'information réciproque sur la mise en œuvre des politiques et de leurs résultats et de la consultation éventuelle des autres partenaires, c'est-à-dire d'une demande d'avis qui ne suppose pas la confrontation entre les parties ;
- si la contractualisation porte sur la mise en œuvre d'actions communes incluant ou non un cofinancement, les fonctions à assurer relèvent de la coordination.

Dans tous les cas, il convient également d'assurer des fonctions de suivi et d'évaluation. Il est important que le CPRDFP acte, dès sa signature, le principe de ce suivi et de cette évaluation, ainsi que les modalités qui permettront rapidement, si cela n'a pas été fait en amont, de définir les priorités de l'évaluation, le cadre de référence et les indicateurs. Il convient également que soit précisés les moyens partagés qui seront consacrés à cette évaluation. La question a été posée d'une certaine forme de mutualisation, par le Conseil national, de l'expertise sur l'évaluation des CPRDFP sous la forme d'ateliers interrégionaux² mais aussi, éventuellement, sous la forme du suivi commun d'un certain nombre d'évaluations régionales³.

5. La mise en œuvre du CPRDFP

La lecture des CPRDFP montre une volonté des acteurs de rendre ceux-ci **plus opérationnels**.

Les grandes orientations se déclinent le plus souvent en fiches-actions qui peuvent être très détaillées : les objectifs de l'action, les modalités de mise en œuvre, les résultats attendus, les publics cibles, le pilotage et les partenaires associés, le calendrier.

Quels sont les lieux pertinents de la gouvernance du CPRDFP ?

L'engagement du portage du CPRDFP sur la durée suppose de s'interroger sur les lieux pertinents d'exercice de la coordination et de l'évaluation des politiques de formation professionnelle. Il convient d'éviter, autant que faire se peut, de créer de nouvelles instances dans un paysage déjà touffu, et donc de veiller à mobiliser le plus possible les instances existantes, quitte à en redéfinir le rôle, les compétences et le mode de fonctionnement. La palette des instances de concertation et de coordination doit être balayée au regard des différentes fonctions à assumer et des acteurs concernés.

• **Une lecture transversale des CPRDFP signés** montre que l'élaboration de ces contrats a été l'occasion **d'exprimer une volonté de dynamisation des Comités de coordination**.

Dans l'ensemble il apparaît que l'élaboration des CPRDFP au sein des CCREFP a ouvert des perspectives de collaboration entre partenaires et monté le niveau d'exigence de la réflexion sur la formation professionnelle des acteurs régionaux.

Deux cas de figure émergent :

- dans quelques régions il y a distinction entre le pilotage du CPRDFP assuré par les seuls signataires et le suivi/évaluation confié aux CCREFP,
- dans la plupart des autres régions, les CCREFP assurent à la fois le pilotage et le suivi/évaluation.

Dans certaines régions, où, avant la négociation des CPRDFP, le CCREFP n'était pas encore au cœur de la concertation/coordination des acteurs, on peut observer une volonté d'améliorer la gouvernance en restructurant le Comité, avec la création de nouvelles commissions, notamment une commission spécifique au suivi du CPRDFP, ainsi que de commissions thématiques, l'attribution des présidences aux différents partenaires, un renforcement du rôle du secrétariat permanent et des engagements à doter le comité de moyens matériels, humains et financiers.

Enfin, dans beaucoup de régions il y a un vrai souci de porter la gouvernance au niveau infra régional par une animation des territoires associant élus locaux, représentants du monde économique, branches professionnelles et monde associatif, dans des comités emploi/formation par bassin d'emploi ou par zones d'emploi, qui contribuent à alimenter la réflexion du CCREFP.

Elles comportent rarement des engagements financiers des différents partenaires, mais par contre elles précisent souvent les indicateurs de suivi de l'action (plus que d'évaluation).

Elles sont souvent intégrées dans le CPRDFP lui-même ou parfois ajoutées a posteriori après la signature de la convention-cadre : dans ce cas, la

¹ la présence du DR ANPE était inscrite dans les textes relatifs à la composition du CCREFP avant la création de Pôle Emploi

² Depuis ces débats, un Atelier Interrégional s'est tenu le 8 Décembre 2011 à Châlons en Champagne sur l'évaluation des CPRDFP

³ une évaluation coordonnée des CPRDFP avec quelques régions est programmée par le CNFPTLV sur la thématique de « l'accès à la formation des demandeurs d'emploi »

raison invoquée est de laisser plus de souplesse à des ajustements (bouleversement du contexte, modification contractuelle...) lors de la mise en œuvre du Contrat.

Généralement l'élaboration du CPRDFP a été l'occasion de déclencher une dynamique conventionnelle en région :

*schémas et carte des formations initiales entre Région et Rectorat(s),

*COM apprentissage entre Région et DIRECCTE,

*contrats d'objectifs territoriaux : Régions/ Branches/ éventuellement OPCA,

*conventions entre Région/ Pôle Emploi/Etat sur les demandeurs d'emploi,

*conventions entre Région/Etat/ missions locales,

conventions Etat/Région/partenaires sociaux sur la formation des salariés...

Certaines conventions constituent, à proprement parler, des conventions d'application du CPRDFP, entrant dans le périmètre du CPRDFP, qu'elles aient été signées avant ou après le contrat de plan.

D'autres sont des accords bilatéraux qui ne peuvent être considérés comme une mise en œuvre du CPRDFP mais qui ont pu être déclenchées par la concertation entre les acteurs et les diagnostics partagés effectués à l'occasion de l'élaboration des contrats de plan.

En guise de conclusion, qu'en est-il de la mise en œuvre des CPRDFP en Mai 2012 ?

- Les contrats d'objectifs et de moyens (COM) apprentissage ont été négociés sous l'impulsion de l'Etat et ont été signés avec toutes les Régions en 2011, donc avant même la signature de certains CPRDFP.

- Pour les autres conventions, les premières informations recueillies montrent qu'entre les Régions et les partenaires sociaux semble se mettre en place une dynamique d'articulation des priorités régionales et des priorités sectorielles avec la signature effective ou programmée de nombreux contrats d'objectifs avec des Branches professionnelles ou avec des OPCA interprofessionnels.

On observe également des rapprochements des Régions avec Pôle Emploi sans que cela se concrétise toujours par des conventions.

Par contre les relations entre les Régions et les Rectorats semblent actuellement « délicates ». Il semblerait que peu conventions soient actuellement en cours de négociation.

En appui aux orientations des CPRDFP sur la sécurisation des parcours, on observe également, dans certaines régions, la mise en place ou la pérennisation de Fonds régionaux de sécurisation des parcours ou de conférences des financeurs, ou encore la signature de Chartes de l'orientation tout au long de la vie.

Annexe 1

Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie Etat d'avancement de la signature des CPRDFP en mai 2012

Le tableau ci dessous est établi à partir des informations à la connaissance du secrétariat du conseil national en mai 2012.

| Région | Etat d'avancement | Présentation devant le CCREFP |
|----------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| Alsace | Signé le 24 juin 2011 | 25 mai 2011 |
| Aquitaine | Signé le 8 mai 2012 | 22 septembre 2011 |
| Auvergne | Signé le 24 avril 2012 | 11 juillet 2011 |
| Basse-Normandie | Signé le 4 juillet 2011 | 10 juin 2011 |
| Bourgogne | Signé le 17 décembre 2011 | 22 septembre 2011 |
| Bretagne | Signé le 31 janvier 2012 | 20 septembre 2011 |
| Centre | Signé le 5 juillet 2011 | 5 juillet 2011 |
| Champagne-Ardenne | Signé le 15 juin 2011 | 13 mai 2011 |
| Corse | Signé 23 décembre 2011 | 26 octobre 2011 |
| Franche-Comté | Signé le 12 mars 2012 | 6 octobre et 21 novembre 2011 |
| Haute-Normandie | Signé le 30 mai 2011 | 28 mars 2011 |
| Ile-de-France | Non signé | décembre 2011 |
| Languedoc-Roussillon | Signé le 15 mars 2011 | 13 septembre |
| Limousin | Signé le 6 juillet 2011 | 8 juin 2011 |
| Lorraine | Signé le 30 juin 2011 | 23 mai 2011 |
| Midi-Pyrénées | Signé le 2 décembre 2011 | - |
| Nord-Pas-de-Calais | Signé le 31 mai 2011 | - |
| Pays de la Loire | Signé le 18 mai 2012 | 10 janvier 2011 |
| Picardie | Signé le 2 décembre 2011 | 7 novembre 2011 |
| Poitou-Charentes | Signé le 14 février 2012 | Validation successive |
| Provence Alpes Côte d'Azur | Signé le 27 janvier 2012 | - |
| Rhône-Alpes | Signé le 18 juillet 2011 | 23 mai 2011 |
| OUTRE-MER | | |
| Guadeloupe | Signé en avril-mai 2012 | 22 décembre 2011 |
| Guyane | Signé en février 2012 | - |
| Martinique | - | - |
| Réunion | Signé le 28 octobre 2011 | 19 août 2011 |

Constat : 24 CPRDFP étaient signés en mai 2012

Annexe 2

Orientations et priorités des CPRDFP

Une lecture transversale des CPRDFP signés permet de dégager des enjeux communs et des orientations convergentes, dont la concrétisation en termes de priorités peut varier selon les régions.

Les principaux enjeux :

Face aux bouleversements entraînés par la crise économique et financière de 2008, les CPRDFP se construisent au regard d'un double enjeu :

- **la sécurisation des parcours professionnels** en vue de favoriser l'insertion dans l'emploi et la réussite des projets professionnels tout au long de la vie,
- **l'anticipation des mutations économiques et le développement des territoires.** D'ailleurs le CPRDFP est souvent conçu en articulation avec le SRADT et le SRDE.

Les principales orientations communes :

1. Prendre en compte les besoins des territoires, le contexte économique, le marché du travail, les mutations économiques et sociales, les évolutions des métiers et des qualifications

- capitaliser l'expression des besoins économiques des acteurs professionnels,
- renforcer l'articulation entre les travaux d'observation au niveau des secteurs et des territoires et l'évolution de l'offre de formation,
- anticiper les mutations économique, sociale et écologique, renforcer la connaissance du marché du travail, les évolutions des métiers et des qualifications,
- prendre en compte les besoins et évolutions des territoires et de l'économie.

2. Proposer une offre de service d'accueil, information, orientation (AIO) cohérente et coordonnée tout au long de la vie

- mettre à disposition des outils communs d'information sur les activités, les métiers, les offres d'emploi, les formations, développer des portails de l'AIO,
- coordonner les acteurs, fédérer les réseaux de l'AIO pour proposer une offre de service d'orientation de proximité,
- former et outiller les professionnels, les acteurs, les enseignants et/ou les prescripteurs.

3. Donner à tous accès à un premier niveau de qualification :

- lutter contre le décrochage scolaire par la mise en place d'outils de repérage et de suivi des décrocheurs,
- prévenir et traiter les sorties du système éducatif sans qualification et/ou sans diplôme et les étudiants en situation d'échec,
- lutter contre l'illettrisme.

4. Développer l'alternance et l'apprentissage

L'alternance (y compris sous statut scolaire) et l'apprentissage sont reconnus comme un mode de formation pertinent et favorisant une intégration professionnelle, ce qui suppose notamment de développer les partenariats avec les Branches professionnelles et l'interprofessionnel.

Il est souvent prévu des aides concrètes: achats de manuels scolaires, de boîtes à outils et tenues professionnelles, développement d'internats.

5. Construire la sécurisation des parcours professionnels

- lever les freins à l'accès à la formation
 - par des aides à la mobilité,
 - par l'accompagnement individualisé à la construction de projets, l'accompagnement vers le premier emploi, l'accompagnement des parcours et des transitions professionnelles
- qualifier les publics les plus fragiles pour les conduire vers une insertion ou une réinsertion durable, ce qui conduit à proposer de :
 - mieux articuler les financements entre Région, Pôle Emploi, OPCA/OPACIF par des conférences ou comités de financeurs, des fonds régionaux de formation...
 - accompagner les entreprises (TPE PME) par une aide à la construction du plan de formation, une information sur les différents dispositifs,
- développer la GPEC (territoriale): mettre en cohérence les besoins en qualifications et en emplois des entreprises, des publics et des territoires, anticiper les mutations économiques,
- développer la VAE et l'accès à la certification, notamment titres et diplômes inscrits aux RNCP par une meilleure coordination régionale entre acteurs concernés.

6. Faire évoluer l'offre de formation vers plus de lisibilité et l'adapter aux besoins

Dans le cadre de l'élaboration de la carte des formations :

- favoriser l'équilibre des voies de formation et la complémentarité de l'offre de formation (sous statut scolaire, apprentissage, contrat de professionnalisation et formation continue),
- favoriser les passerelles entre les voies de formation, la mixité des parcours et des publics,
- modulariser les contenus pour individualiser les parcours,
- favoriser l'innovation pédagogique,
- permettre d'acquérir la maîtrise des connaissances de base, des compétences-clés,
- maintenir une offre de proximité diversifiée,
- mettre en réseaux les établissements de formation, mutualiser les moyens et les plateaux techniques en formation initiale et continue,
- améliorer les conditions d'hébergement et de restauration,
- promouvoir un enseignement supérieur dynamique et attractif, démocratiser l'accès et la réussite dans l'enseignement supérieur.

7. Mieux coordonner les politiques de formation professionnelle

- rechercher la complémentarité des financements, organiser l'ingénierie financière,
- articuler les programmations (exemple Pôle Emploi/Région),
- améliorer la gouvernance en raison de la multiplicité des acteurs impliqués : ce qui passe souvent par la dynamisation du CCREFP : révision de son organisation (création de commissions, ouverture à des partenaires extérieurs) et son fonctionnement (secrétariat).

8. Développer l'expertise et les outils d'observation au service des décideurs

- investir dans l'expertise et la prospective (rôle souvent dévolu aux CARIF/OREF) et rechercher les moyens d'en assurer la pérennité,
- développer un outillage, plus ou moins complet, sur :
 - l'offre de formation régionale,
 - l'accès à la qualification, les parcours, l'insertion, les décrochages,
 - la relation emploi/formation, les métiers en tension, les besoins d'emploi et des compétences.

A noter que la thématique de l'évaluation est peu présente dans les CPRDFP examinés : si le principe de l'évaluation est évoqué, les objectifs sont souvent imprécis, la méthode renvoyée aux modalités définies par le CNFPTLV et les financements pour le moment, non prévus.