

ANNEXE 4

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

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

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

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

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

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

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

Fiches détaillées relatives aux missions du CREFOP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2 - Cohérence et suivi des réponses associées aux diagnostics

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

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

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

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

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

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

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

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

Apprentissage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FICHE 1

Avis du CREFOP sur Le cahier des charges du SPRO

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

Objet du Cahier des charges du SPRO

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Articulations à sécuriser :

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

Synthèse des engagements par opérateurs :

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

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

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

FICHE 2

Avis du CREFOP sur

La convention annuelle de coordination Etat-Région relative au SPO

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat des lieux :

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

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

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

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

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

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

FICHE 3

Avis du CREFOP sur

La convention régionale pluriannuelle de coordination EFOP

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

Objet de la convention :

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance :

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

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

Les engagements opérationnels des opérateurs et indicateurs associés

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

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

FICHE 4

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

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

Rappel du contexte et enjeux de la concertation :

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat du déploiement du CEP dans la région

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

Evaluation de la capacité de l'opérateur à :

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

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

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

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

FICHE 5

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

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

Rappel du contexte et enjeux de la concertation

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

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat des lieux :

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

Axes de la stratégie régionale EFOP :

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

FICHE 6

Avis du CREFOP sur

La charte ou plan régional de lutte contre l'illettrisme

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

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Etat des lieux

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

Mesures opérationnelles clés :

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

Points de vigilance :

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

FICHE 7

Avis du CREFOP sur

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

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

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

Enjeux de la concertation

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

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

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

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

Points de vigilance :

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

FICHE 8

Avis du CREFOP sur

La carte régionale des formations professionnelles initiales

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

Objet de la carte

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

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

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

La carte actuelle, scolaire et apprentissage

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

Bilan des investissements engagés et programmés :

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

FICHE 9

Avis du CREFOP sur

Les programmes du Service public régional de la formation professionnelle

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

Objet du SPRFP

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance :

Les besoins en compétences et qualification du territoire :

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

L'articulation avec

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

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

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

FICHE 10

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

Rappel du contexte

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

Enjeux de la concertation

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Les besoins en compétences et qualification du territoire :

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

Articulation avec le SPRF.

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

Dès 2016, suivi qualitatif et longitudinal des listes

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

FICHE 11

Avis du CREFOP sur

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

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

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

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance :

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

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

La cohérence avec :

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

L'articulation avec :

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

FICHE 12

Avis du CREFOP sur

Les campus des métiers et des qualifications

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

Objet des campus des métiers et des qualifications :

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

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

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

Enjeux de la concertation

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

Eléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

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

La cohérence avec :

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

Fiche 13

Avis du CREFOP sur

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

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

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

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

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

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

La cohérence avec :

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

L'articulation avec :

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

FICHE 14

Avis du CREFOP sur

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

Objet du Répertoire nationale de la certification professionnelle :

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

Eléments de diagnostics à éclairer et points de vigilance :

S'agissant de la première demande

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

S'agissant du renouvellement

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

S'agissant de la suppression

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

FICHE 15

Avis du CREFOP sur

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

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

Objet du schéma d'orientation régional

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

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et points de vigilance

Les besoins économiques des territoires (compétences et qualification)

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

La cohérence avec :

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

FICHE 16

Concertation du Bureau

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

Rappel du contexte

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

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

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

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

Enjeux de la concertation

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

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Bilan de l'année n-1

Ventilation des sources de financements des CFA de la région

	Entreprise	OCTA	Région
Quota	x	x	x
Hors quota	x		

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

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

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

FICHE 16 bis

Concertation du Bureau

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

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

FICHE 17

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

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

Rappel du contexte :

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

Enjeux de la concertation :

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

Diagnostic des besoins à satisfaire :

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

FICHE 18

Avis du CREFOP sur

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

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

Rappel du contexte :

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

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

Enjeux de la concertation :

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

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

Éléments de diagnostic à éclairer et Points de vigilance

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

FICHE 19

Avis du CREFOP sur

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

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

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

Rappel du contexte :

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

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

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

Enjeu de la concertation :

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