

LISTE DES ANNEXES DE LA CIRCULAIRE CPRDFP DU 7 OCTOBRE 2010

- **Annexe 1 : Le cadre stratégique transversal et l'environnement contractuel et financier du CPRDFP**
- **Annexe 2 : Processus d'élaboration du CPRDF**
- **Annexe 3 : Le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle**
- **Annexe 4 : Le diagnostic territorial partagé**
- **Annexe 5 : Formation des demandeurs d'emploi**
- **Annexe 6 : Développement de l'alternance**
- **Annexe 7 : Accès à la qualification via les titres professionnels et la VAE**
- **Annexe 8: Formation à destination des publics particulièrement fragilisés**
- **Annexe 9 : Gestion prévisionnelle des emplois et compétences**
- **Annexe 10 : Le CARIF – OREF**

ANNEXE 1 : LE CADRE STRATEGIQUE TRANSVERSAL ET L'ENVIRONNEMENT CONTRACTUEL ET FINANCIER DU CPRDFP

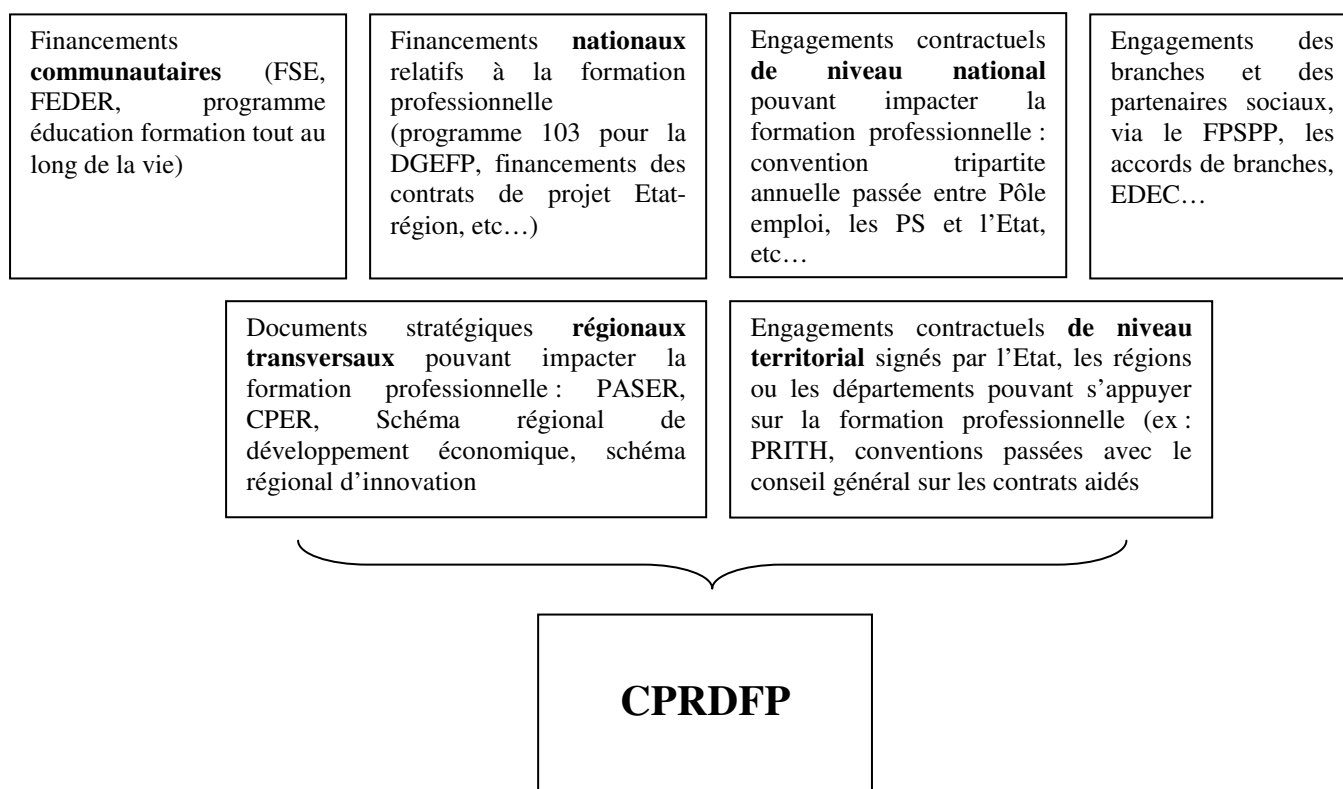
Il convient de veiller non seulement à la cohérence du CPRDFP avec les orientations identifiées dans les documents contractuels stratégiques transversaux mais également, lorsque cela s'avère pertinent, que le CPRDFP soit identifié comme un levier d'action permettant d'atteindre les objectifs associés à ces orientations.

Parmi les supports qu'il conviendra de prendre en compte, il est notamment possible de citer le **contrat de projet Etat Région** passé entre le préfet de région et le président du conseil régional et permettant de s'engager sur la programmation et le financement pluriannuels de projets importants articulés autour de 3 axes : la « compétitivité et l'attractivité des territoires », le « développement durable et la préservation de l'environnement » et la « cohésion sociale et territoriale ». Ce dernier objectif passe notamment par un soutien aux politiques d'emploi et de formation professionnelle et l'accompagnement des mutations économiques et des politiques de conversion des bassins en difficulté.

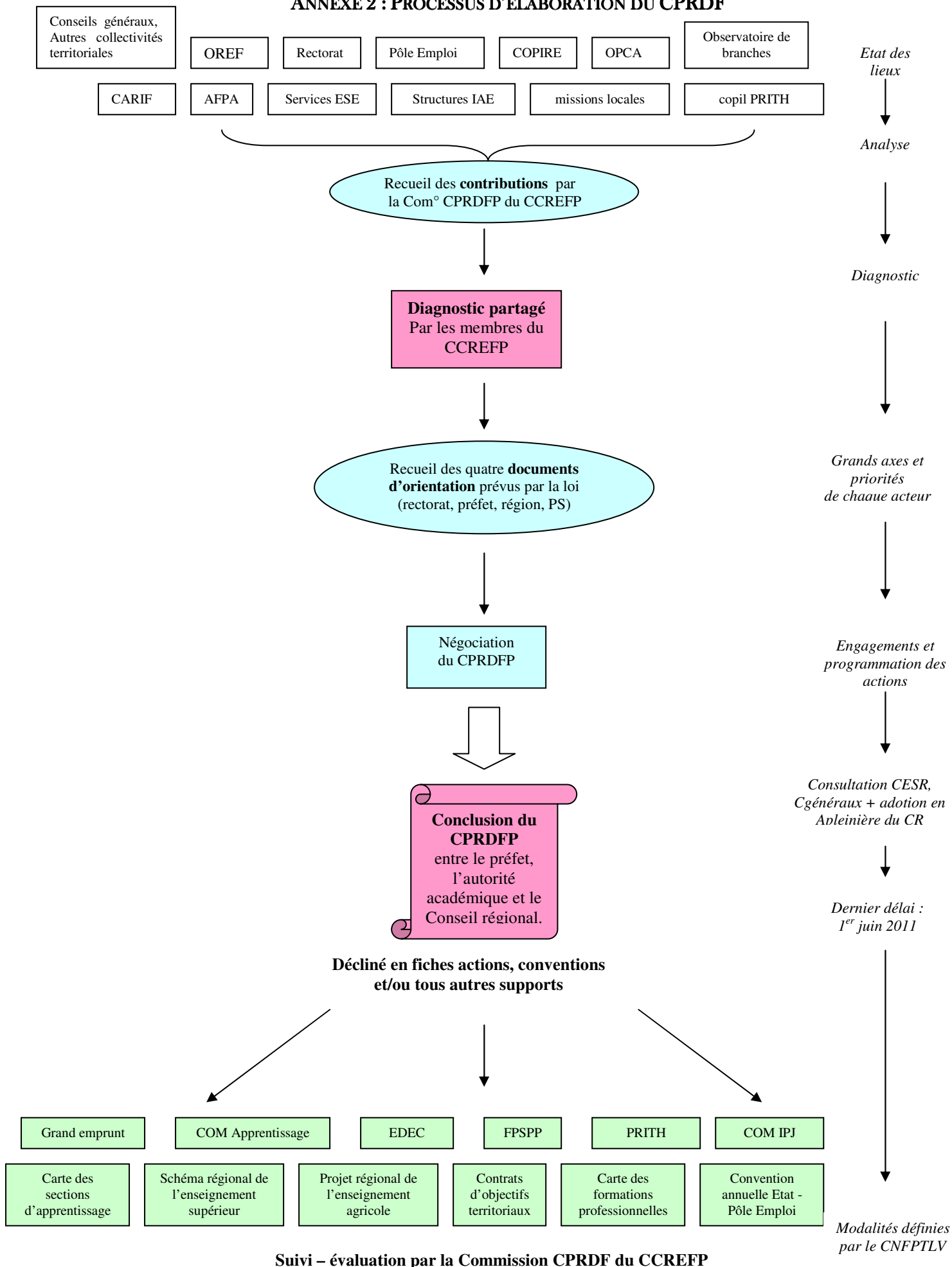
Il est également possible de citer le **schéma régional de développement économique**, issu de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales qui autorise l'Etat à confier aux Régions, à titre expérimental et pour une durée de cinq ans, le soin d'élaborer un schéma régional de développement économique, en concertation avec les collectivités territoriales, leurs groupements et les chambres consulaires. Ce schéma, en cours d'évaluation (cf. circulaire DGCL du 26 mars 2010 portant sur le bilan quinquennal des SRDE), précède la délégation de l'Etat conférant à la Région la gestion des aides que celui-ci met en œuvre au profit des entreprises.

Le schéma ci-dessous se propose de résumer, sans prétendre à l'exhaustivité, le cadre contractuel et stratégique amont mais également aval, dans lequel s'inscrit le CPRDFP, et qu'il conviendra de prendre en compte pour garantir le caractère stratégique et la pertinence du CPRDFP.

CONTEXTE STRATEGIQUE DU CPRDFP :



ANNEXE 2 : PROCESSUS D'ELABORATION DU CPRDF



ANNEXE 3 : LE COMITE DE COORDINATION REGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CCREFP)

La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, dite « loi de modernisation sociale » a substitué au comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (COREF), le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), instance de coordination entre les politiques conduites par les différentes parties prenantes (cf. circulaire 2002-29 du 2 mai 2002 concernant les premières dispositions d'application de la loi de modernisation sociale et de la loi relative à la démocratie de proximité en matière de décentralisation de la formation professionnelle).

1. Composition des CCREFP

Co-présidé par l'Etat et la Région, le CCREFP est la seule instance quadripartite réunissant, en région, l'ensemble des décideurs des champs de l'emploi et de la formation professionnelle.

Sa composition est arrêtée par le préfet de région, en accord avec le président du conseil régional, pour la durée de la mandature du conseil régional¹.

Outre ses présidents, le CCREFP comprend 6 représentants de l'Etat (dont les recteurs, le DIRECCTE, le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt, et le directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale), 6 représentants de la région, 7 représentants des organisations d'employeurs et des chambres régionales d'agriculture, de commerce et d'industrie et de métiers et de l'artisanat, 7 représentants des organisations syndicales de salariés (dont 5 issus d'organisations représentatives au plan national), et le président du conseil économique et social régional².

Les membres du comité de coordination régional sont nommés pour la durée de la mandature du conseil régional. Ils sont remplacés dès lors qu'ils cessent d'être investis des fonctions administratives ou électives au titre desquelles ils ont été désignés³.

2. Missions

Le CCREFP a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

Il est notamment chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation de ces politiques⁴ et représente à ce titre le lieu privilégié pour élaborer un diagnostic partagé des potentiels des territoires et de leurs besoins en matière de ressources humaines à partir duquel articuler la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

3. Fonctionnement

Le CCREFP est co-présidé par le président du conseil régional et par le préfet de région.

Le préfet de région et le président du conseil régional établissent les conditions d'organisation et de fonctionnement du CCREFP.

Ils fixent conjointement l'ordre du jour des réunions.

Si l'article D. 6123-27 du code du travail énonce des thèmes susceptibles de faire l'objet d'un travail en commission (comme la « formation des demandeurs d'emploi » et « l'alternance »), il laisse toute latitude quant au nombre de celles-ci. Par conséquent, il est possible de créer un certain nombre de sous-commissions dont une

¹ Article D. 6123-24 du code du travail.

² Article D. 6123-21 et suivants du code du travail

³ Article D. 6123-23 du code du travail

⁴ Article D. 6123-18 du code du travail

destinée à faciliter la préparation et l'évaluation des CPRDFP, cette démarche ne pouvant qu'être encouragée dans le cadre des CPRDFP. Néanmoins, dans cette hypothèse, il est indispensable que **la diversité des collègues composant le CCREFP soit reflétée au sein des sous-commissions plus techniques créées en son sein.**

Afin de permettre l'élaboration du CPRDFP par la région, l'article L. 214-13 du code de l'éducation prévoit que le CCREFP procède à une concertation avec les collectivités territoriales concernées, Pôle emploi et des représentants d'organismes de formation professionnelle, comme l'AFPA en sa qualité de membre du conseil national de l'emploi. Par ailleurs, selon les thèmes, le CCREFP pourra prendre l'attache d'instances externes qui pourront, le cas échéant, être associées aux travaux (comme par exemple le CESR, le CRE, le COPIRE...). **En particulier, la DIRECCTE devra veiller à ce que le CCREFP associe à sa réflexion Pôle emploi et le comité de pilotage du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.**

ANNEXE 4 : LE DIAGNOSTIC TERRITORIAL PARTAGE

L'identification d'objectifs communs nécessite d'établir collectivement un diagnostic partagé par toutes les parties prenantes en matière de formation. Cette démarche de diagnostic, qui prend place au sein du CCREFP, et qui a vocation à s'articuler avec les autres diagnostics spécifiques existants (Pôle emploi, insertion par l'activité économique -IAE-, secteurs, publics fragiles etc.), doit ainsi permettre d'impliquer activement tous ses membres qu'ils soient acheteurs de formation, financeurs et / ou concepteurs.

C'est au sein du CCREFP, ou de la commission dédiée à la préparation et à l'évaluation du CPRDFP, que doit être définie la méthodologie permettant de réaliser un diagnostic territorial partagé permettant de guider les orientations qui seront retenues par les signataires du CPRDFP, mais également par les autres membres du CCREFP (partenaires sociaux notamment).

Sans être exhaustif, ni même incontournables, les éléments fournis dans cette annexe proposent quelques axes de travail qui devront permettre aux DIRECCTE de contribuer utilement au diagnostic partagé par chaque partie prenante du CPRDFP..

1. Objet du diagnostic

Le diagnostic doit s'appuyer sur des éléments de contexte et les principales données sur l'emploi et la formation professionnelle initiale et continue au niveau régional. Il doit identifier les besoins et les difficultés rencontrées par les personnes et les employeurs privés et publics dans leurs démarches de formation et de recrutement, en déclinant cette analyse en fonction de la dynamique économique et d'emploi des métiers, des secteurs et des bassins d'emploi. Ce diagnostic repose ainsi sur deux dimensions :

- **Une dimension descriptive et analytique** : elle doit permettre **d'identifier les zones de recouvrement entre les différentes formations et les formations ou publics non pris en charge**. Elle s'appuie sur un état des lieux des études et travaux régionaux permettant d'objectiver le débat sur la base d'éléments quantitatifs et qualitatifs relatifs à la formation professionnelle initiale et continue et à l'emploi. Cet état des lieux doit viser à faire le point d'une part sur la situation en termes d'emploi et de recrutement au niveau régional, d'autre part sur les différentes voies qui permettent d'accéder à ces emplois et notamment les différentes offres de formations disponibles. Il devra également permettre de faire le bilan des **financements existants et de leurs éventuels recouvrements**.

- **Une dimension prospective** : la démarche prospective devra permettre d'aller au-delà de l'état des lieux, et d'alimenter et documenter la planification régionale conjointe des formations. Elle doit constituer un outil d'aide à la décision pour les acteurs régionaux devant élaborer une stratégie à moyen terme, le CPRDFP étant adopté pour la durée d'une mandature.

Afin d'asseoir l'engagement des différents acteurs, il est important que le diagnostic permette de fournir les outils d'une approche territoriale du lien emploi/formation et d'anticiper les tendances des besoins régionaux en emploi et formation en déclinant ces tendances au niveau infra-régional (bassin d'emploi si possible) et sectoriel. La réflexion des différents acteurs pourra ensuite se concentrer sur les objectifs devant être fixés dans le CPRDFP en vue **d'atténuer, d'accélérer voire d'inverser ces tendances**.

La dimension prospective du diagnostic est beaucoup plus délicate à réaliser, dans la mesure où les éléments disponibles sont souvent parcellaires, peu territorialisés et fiables sur le court terme. Par ailleurs, les statistiques sont souvent impuissantes à démontrer, au-delà de l'impact du niveau de qualification, l'importance du lien entre spécialité des formations suivies et emploi occupé. C'est pourquoi il convient de souligner que, malgré les difficultés posées par cet exercice, **la démarche de diagnostic est avant tout une démarche collaborative permettant d'aider les parties prenantes à objectiver le débat et à définir des objectifs partagés par l'ensemble des acteurs régionaux**.

2. Responsabilités spécifiques de la DIRECCTE

Quelques champs relèvent plus spécifiquement de la responsabilité de la DIRECCTE et nécessitent de disposer d'éléments spécifiques d'analyse au moment de l'élaboration du diagnostic. Il s'agit notamment :

- **d'associer Pôle emploi** dès la phase de diagnostic afin de faire bénéficier le diagnostic régional préalable de sa connaissance des besoins du marché de l'emploi (besoins de main d'œuvre et caractéristiques des demandeurs d'emploi), et des éléments utiles relatifs à sa stratégie en matière d'achat de formation ;
- **de solliciter les structures d'insertion par l'activité économique (IAE)** pour établir les besoins de formation des publics en insertion et s'assurer que ces informations soient mises à disposition du CCREFP. Les salariés en insertion, du fait de leur double statut (salarié et demandeur d'emploi) ne sont pas toujours clairement identifiés dans les programmations des conseils régionaux et des OPCA. C'est pourquoi le volet « adultes » du CPRDFP doit aborder la formation des salariés en IAE afin de clarifier la répartition des responsabilités entre financeurs, si nécessaire au moyen d'une conférence de financeurs ;
- de faciliter les échanges et les remontées d'information avec les partenaires locaux du service public de l'emploi, notamment les missions locales, afin **d'identifier les besoins spécifiques des jeunes sortis sans qualification du système éducatif et l'adaptation de l'offre de formation envisagée (disponibilité, saisonnalité, volumétrie...)** à ces besoins;
- de prendre en compte les éléments du diagnostic emploi-formation posés dans les plans régionaux pour l'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), et arrêté par un comité de pilotage qui comprend notamment le conseil régional, les membres du service public de l'emploi, l'AGEFIPH et les maisons départementales des personnes handicapées⁵. L'objectif de ce diagnostic est de recenser et quantifier les besoins de formation des travailleurs handicapés au regard des besoins des entreprises ainsi que la qualité des formations dispensées. Il s'appuie sur une méthodologie élaborée par la DGEFP et adressée aux services concernés en DIRECCTE en mai 2010, disponible sur l'intranet « IDEE »;
- de solliciter les organismes compétents, et notamment l'OREF pour qu'il apporte un appui méthodologique lorsque doit être organisée l'ouverture de nouvelles formations par apprentissage (notamment évaluation du taux d'occupation des classes).

3. Analyse de la relation formation emploi :

3.1. Méthodologie et outils :

L'objectif de cette analyse vise à aider les membres du CCREFP à élaborer un arbre de décisions, portant sur l'ensemble des niveaux et voies de formation, permettant de vérifier :

- si l'appareil de formation est sur ou sous dimensionné et quelles complémentarités entre voies de formation peuvent être envisagées ;
- si l'offre de formation est suffisamment diversifiée en fonction des besoins ;
- si l'offre est de qualité.

Sans être exhaustifs, il est possible de lister un certain nombre d'outils utiles à l'analyse de la relation emploi-formation, qui pourront être mobilisés aussi bien en matière de formation initiale, que de formation continue. Ils sont exposés en détail dans l'ouvrage *Formation et Emploi en région : outils, méthodes, enjeux*, réalisé par un groupe de techniciens et d'experts coordonné par le Céreq⁶. Cet ouvrage est un état des lieux des ressources techniques permettant d'évaluer la pertinence de chaque outil disponible. Il peut être consulté sur le lien suivant : <http://www.cereq.fr/pdf/orafe.pdf>.

Afin d'élaborer le diagnostic, il faudra notamment mobiliser, parmi les outils listés dans cet ouvrage :

- *les outils permettant d'analyser le lien entre filières de formation et familles de métiers :*

⁵ cf. circulaire DGEFP n°2009-15 du mai 2009

⁶ Il existe également d'autres guides pratiques plus anciens, comme le guide élaboré en 2000 par le ministère de l'emploi et de la solidarité et réunissant la DGEFP, DARES, ANPE, AFPA...intitulé « Diagnostic partagé et Plan d'action local », qui reste une référence utile.

- liens entre spécialités de formation et métiers ;
- liens entre voies de formation et métiers, permettant l'analyse de la concurrence et/ou des complémentarités des différentes voies de formation, par exemple entre l'apprentissage et voie scolaire.
- *les outils permettant de prendre en compte la position des secteurs dans la relation formation emploi :*
 - liens entre métiers et secteurs, permettant d'identifier les métiers transversaux ;
 - liens entre niveaux et spécialités de formation par secteur ;
 - les portraits de secteur ;
 - l'expertise des branches.

Ces outils mettent généralement en évidence l'absence de lien mécanique entre une formation suivie et la nature de l'emploi occupé. Leur prise en compte permet néanmoins de mieux hiérarchiser les demandes des professionnels.

Pour ce qui concerne la formation initiale, le Centre d'Analyse Stratégique est actuellement en train d'élaborer un guide méthodologique pour l'élaboration des cartes de formation, dont le contenu sera utile à l'avenir aux travaux des CCREFP.

Quels que soient les outils mobilisés, une grande attention doit être **accordée aux nomenclatures utilisées pour décrire les formations et les professions**. Elles doivent autoriser l'appropriation des éléments de diagnostic par l'ensemble des acteurs, sans masquer les difficultés à relier besoins de l'économie et besoins de formation.

3.2. Les données :

L'analyse de la relation emploi-formation, pourra s'appuyer en particulier sur les données suivantes :

- Les données sur l'emploi, sur le marché du travail, sur les métiers :

Ces données permettent d'analyser :

- la situation à court-terme sur le marché du travail (données issues de Pôle Emploi : données sur les offres et les demandeurs d'emploi, enquêtes sur les besoins de main d'œuvre)
- les recrutements, notamment les données sur les mouvements de main d'œuvre (données EMMO-DMMO produites par les services études statistiques évaluation –ESE- des DIRECCTE).
- les données plus structurelles sur l'emploi au niveau régional (enquête de recensement, déclarations annuelles de données sociales, connaissance locale de l'appareil productif, estimations annuelles d'emploi...)

- Les données sur l'offre de formation et les formations suivies :

Les données sur l'offre de formation permettent de connaître la répartition sur le territoire régional des différents centre de formation (établissements publics locaux d'enseignement - EPLE- , centre de formation des apprentis, centres AFPA, principaux organismes de formation, centres de réadaptation professionnelle), la nature des formations dispensées, leurs zones de recrutement, les voies de communication et d'hébergement à proximité. Ces données sont disponibles au Rectorat pour ce qui concerne les formations initiales. Les CARIF disposent généralement d'informations équivalentes pour la formation des publics « adultes ».

Les données sur les formations suivies permettent d'apprécier le nombre effectif de formés ainsi que leurs principales caractéristiques. Les informations sur la formation initiale sont disponibles au Rectorat. Les données sur la formation continue sont plus éparpillées, mais l'OREF joue généralement un rôle important de collecte et de normalisation. Les observatoires financés ou co-financés par l'AGEFIPH sont également une source d'information sur la formation des travailleurs handicapés.

Au-delà des éléments quantitatifs sur l'offre et les publics formés, il est important d'apprécier également la demande sociale de la population, ainsi que les stratégies suivies par les branches, les OPCA et les organismes de formation.

- Les données relatives à l'insertion professionnelle :

Ces données permettent de connaître le devenir professionnel des bénéficiaires de formation. Elles peuvent renseigner sur le devenir à court terme des sortants d'apprentissage (enquête IPA à 7 mois), des sortants de la voie professionnelle scolaire (enquête IVA). Elles peuvent porter sur des horizons un peu plus longs (enquête Génération du Céreq à 3 ans, avec d'éventuelles extensions régionales). D'autres données sont disponibles, par exemple sur le devenir des jeunes sans qualification suivis par les missions locales.

Concernant les publics adultes, les informations sont plus lacunaires, mais les conseils régionaux et/ou Pôle Emploi peuvent disposer d'éléments d'analyse sur les parcours des demandeurs d'emploi après une action de formation.

L'attention est attirée sur les problèmes fréquents de qualité de ces données et surtout sur la nécessité d'une interprétation prudente des taux d'insertion dans l'emploi : un faible taux d'insertion à l'issue d'une formation peut résulter d'un mauvais positionnement de cette formation par rapport aux besoins locaux, mais aussi d'un effet de la conjoncture économique, d'un mauvais positionnement géographique ou de la concentration de publics particulièrement défavorisés.

- Les données relatives au contexte économique et social

L'analyse des besoins de formation doit être replacée dans le contexte régional en prenant en compte les flux démographiques, l'évolution de la demande sociale vis-à-vis de la formation, les forces et les faiblesses de l'économie régionale et les enjeux d'aménagement du territoire, notamment au niveau infra-régional.

3.3. Diagnostic sectoriel ou territorial

Afin de compléter l'approche interprofessionnelle du CPRDFP, les travaux menés dans le cadre des observatoires de branche et des EDEC (engagements de développement des emplois et compétences) passés entre les branches et l'Etat seront pris en compte et relayés auprès des autres décideurs (rectorat, conseil régional), en particulier lorsqu'ils permettent de mesurer l'attractivité d'une branche et les niches d'emploi qu'elle recèle et ses besoins de compétences.

Néanmoins, l'observation des besoins de qualifications dans les entreprises ne peut se contenter des travaux des branches et des instances représentatives. C'est pourquoi d'autres acteurs, comme les chambres consulaires et les OPCA peuvent être associés au diagnostic. Par ailleurs, si les données des branches apparaissent lacunaires ou transposables à un autre secteur d'activité, le CPRDFP peut permettre de susciter un décroisement en ciblant des activités transversales ou en émergence.

Des diagnostics sectoriels seront enfin particulièrement utiles pour comprendre la place occupée par les contrats de professionnalisation par rapport aux autres voies de formation.

3.4. Diagnostic infra-régional

Afin de compléter le diagnostic régional, en référence à la circulaire interministérielle du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travaux issus des démarches de GPEC territoriale seront pris en compte.

Il conviendra dans ce cadre de ne pas négliger les apports des comités de bassin d'emploi / maisons de l'emploi, qui permettent, lorsqu'ils existent, de contribuer au diagnostic via le dialogue local entre Etat, élus, service public de l'emploi et partenaires sociaux.

Quant au choix du zonage, la zone d'emploi au sens INSEE constitue une référence pour évaluer les emplois disponibles pour les actifs de la zone, mais ne coïncide pas toujours avec les zones administratives (la zone peut

se situer sur deux départements), ni avec celle de chalandise des agences locales pour l'emploi ou des EPLE. Il appartiendra donc au CCREFP selon les besoins de bien définir la zone de référence à utiliser dans ce cadre.

4. L'actualisation du diagnostic

Dans la mesure du possible, et afin de prendre en compte les éléments de contexte conjoncturels relatifs à l'évolution du nombre de demandeur d'emploi, les éléments relatifs à l'évolution des besoins en formation des demandeurs d'emploi sont à actualiser annuellement, en parallèle du diagnostic réalisé dans le cadre de la CAR.

5. L'appui méthodologique de l'OREF

La complexité du recueil, du croisement et de l'analyse des données explique en partie la difficulté à établir une stratégie commune. Par son appui technique et méthodologique et par son rôle en matière d'anticipation des mutations économiques, l'OREF peut apporter une plus value déterminante, à la fois comme lieu de rencontre et d'échanges entre tous les acteurs visés par la loi et comme lieu de synthèse et de capitalisation des études pouvant alimenter les documents de cadrage et les travaux eux-mêmes.

L'OREF peut également proposer des outils pour l'élaboration et le suivi des CPRDFP⁷

L'OREF sera systématiquement associé ou destinataire des études et travaux statistiques et prospectifs auxquels la DIRECCTE et les services ESE sont parties prenantes.

⁷ En termes de bonnes pratiques, l'OREF Ile de France a élaboré une méthode visant à appuyer les acteurs locaux dans la construction et la mise en œuvre d'une démarche de diagnostic fédérative et intégrée, visant à « rendre son territoire intelligent et performant ». Celle-ci est consultable à l'adresse suivante : <http://www.oref-idf.org/>

ANNEXE 5 : FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Le CPRDFP, ainsi que les conventions annuelles relatives aux demandeurs d'emploi dont Pôle emploi est signataire, devront permettre non seulement de mieux **coordonner les achats de formation** mais également de préciser l'intervention de Pôle Emploi et des missions locales auprès de l'ensemble des financeurs pour **l'identification des besoins de compétences** et pour **la prescription des actions de formation** à destination des demandeurs d'emploi.

1. En matière de diagnostic, l'objectif est d'enrichir le diagnostic partagé grâce à l'expertise de pôle emploi sur les besoins du marché des employeurs privés ou publics ;

2. En matière de coordination de l'achat de formation, et des mesures favorisant l'accès à la qualification, l'objectif est d'organiser une coordination et une répartition des actions financées entre la région, l'Etat et pôle emploi, selon les publics et/ou les types d'actions permettant d'aboutir à une carte et un calendrier de formations partagé.

Cette coordination devra permettre de s'accorder sur des modalités de prise en charge des **projets individuels de formation non couverts par les marchés existants** et sur la **sécurisation financière de ces projets**, par exemple en mettant en place des conférences de financeurs ad hoc.

Il est possible de structurer cette coopération territoriale via la constitution d'une cellule entre Pôle emploi, les OPCA impliqués, le FONGECIF, la Région, et l'Etat. Des fonctionnements de ce type existent aujourd'hui dans le cadre des CTP/CRP, il s'agira de les conforter et d'élargir leur mission, leur champ territorial pouvant être laissé à l'appréciation des acteurs locaux (région, direction territoriale de Pôle emploi ou bassin d'emploi). Cette cellule aurait un rôle d'animation du dispositif, de partage d'information sur les orientations des différents acteurs, de pilotage opérationnel et d'instruction de toute question de fonctionnement et de financement.

3. En matière d'information, d'orientation et de mise en relation des demandeurs d'emploi et de l'offre de formation (prescription) :

Les principales bases d'informations régionales sur l'offre de formation, gérées par les CARIF, alimentent les extranets des différents prescripteurs (dont les missions locales - à travers PARCOURS 3 au format LHEO - et Pôle emploi à travers OFAA' - format dérivé de LHEO -). Ces bases, aujourd'hui incontournables ont des fonctionnements variables selon les régions (périmètres de collectes disparates, mises à jour irrégulières).

Afin de rendre ces outils mieux adaptés à la « prescription » de formations, il conviendra d'inscrire l'amélioration qualitative et quantitative des informations sur la formation dans le CPRDFP et la convention annuelle relative aux demandeurs d'emploi signée avec Pôle emploi.

Par ailleurs, le CPRDFP sera l'occasion de veiller à ce que les publics pouvant bénéficier de l'un des dispositifs promus par l'Etat (notamment compétences clés, VAE, contrat de professionnalisation) soient correctement identifiés et puissent être accompagnés vers l'entrée dans l'un de ces dispositifs.

ANNEXE 6 : DEVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

A l'occasion du sommet social organisé le 10 mai dernier, le Président de la République a rappelé l'importance de l'alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) qui constitue une **voie de qualification et d'insertion rapide et durable dans l'emploi**. L'objectif de 800 000 jeunes en alternance à l'horizon 2015 contre 600 000 aujourd'hui nécessite donc un engagement de tous pour le développement de ce type de contrats, auprès des jeunes comme des adultes. C'est également le sens de l'instruction ministérielle du 28 juin 2010 relative à la campagne de mobilisation en faveur de l'alternance pour le second semestre de cette année. Le CPRDFP devra également favoriser dans ce contexte la coordination des acteurs, tant pour le contrat d'apprentissage que pour le contrat de professionnalisation

1. Apprentissage et articulation COM / grand emprunt / CPRDFP

L'Etat intervient sur la politique de modernisation de l'apprentissage à travers les contrats d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage (COM apprentissage) et les fonds issus du grand emprunt national.

- Le format et le contenu de la prochaine génération de contrats d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage feront l'objet d'une instruction ultérieure.

- La loi de finances rectificative pour 2010 adoptée le 9 mars dernier prévoit en faveur de l'alternance un programme exceptionnel d'investissement doté de 500 millions d'euros issus du grand emprunt national pour financer la création, l'extension ou la reconversion d'organismes de formation accueillant des jeunes en alternance). Sur ces crédits, 250 millions sont destinés au développement de l'appareil de formation et 250 millions d'euros au développement de l'offre de logement des jeunes travailleurs en alternance.

Le schéma régional de l'apprentissage, partie intégrante du CPRDFP, constitue le cadre structurant de l'organisation du plan de formation par l'apprentissage. **Les nouveaux COM apprentissage et les opérations d'investissement en faveur de la formation par alternance dans le cadre du grand emprunt devront donc constituer une déclinaison opérationnelle du schéma prévisionnel d'apprentissage, dans le respect des priorités qui seront fixées au niveau national pour ces deux leviers d'intervention.** Ils peuvent prendre la forme d'une annexe des conventions annuelles passées dans le cadre des CPRDFP. A ce titre, les prochains COM devront donc être étroitement articulés avec le contenu des orientations du CPRDFP.

L'état d'avancée de l'exécution des COM apprentissage fera l'objet d'un examen dans le cadre des réunions du comité de suivi du CPRDFP, favorisant un meilleur pilotage du dispositif.

2. Contrats de professionnalisation et accompagnement des stratégies sectorielles de formation

Le contrat de professionnalisation est un outil privilégié des branches pour accompagner la professionnalisation de leurs salariés au plus près de leurs besoins. Vous veillerez donc à ce que la stratégie sectorielle du CPRDFP (contrats d'objectifs territoriaux, GPEC, etc) puisse s'appuyer sur le développement du contrat de professionnalisation.

Par ailleurs, la **convention annuelle tripartite Etat/Pôle emploi/Unedic** a fixé à Pôle emploi la mission de s'impliquer davantage dans le processus menant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation. Les objectifs chiffrés associés sont de 25 000 intermédiations par an, avec un effort particulier pour les jeunes de niveau infra IV et les demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, en mobilisant si nécessaire les actions de formation préalables au recrutement pour la pré-qualification de ces publics.

Des conventions de développement du contrat de professionnalisation ont été signées entre certaines branches et Pôle Emploi (métallurgie, travail temporaire, commerce de détail, agro-alimentaire et bâtiment) ou sont sur le point d'être signées. Ces conventions fixent des objectifs chiffrés d'embauche et ont vocation à être déclinées régionalement. Elles n'ont néanmoins pas permis d'atteindre à ce jour les résultats escomptés : il appartiendra donc à la DIRECCTE de rechercher les partenariats régionaux nécessaires à la déclinaison effective des objectifs de ces conventions.

D'une manière générale, le CPRDFP devra mettre l'accent sur la **coopération entre acteurs** (Pôle emploi, missions locales et OPCA principalement) afin de **garantir la fluidité des processus** conduisant à la conclusion de contrats de professionnalisation par les jeunes et les demandeurs d'emploi. Des aides du conseil régional à la conclusion de contrats de professionnalisation, complémentaires de celles de l'Etat et de Pôle emploi, sont d'ailleurs souvent envisagées dans ce cadre.

3. Développeurs de l'alternance

Plusieurs réseaux impliqués dans le développement de l'alternance (CCI, CMA, OPCA, fédérations professionnelles...) ont mis en place des « développeurs de l'alternance » chargés d'informer les employeurs sur les contrats en alternance et les mesures d'aides, de susciter des offres d'emploi et d'aider les employeurs dans la phase de conclusion du contrat.

Afin de tirer meilleur parti au niveau régional de toutes les actions engagées par chacun des réseaux, il serait souhaitable de **coordonner l'action de ces développeurs**, à l'instar de ce qui se fait dans certaines régions, afin de développer des outils partagés entre tous les partenaires et une vision commune du rôle du développeur. Le CPRDFP, ou ses conventions annuelles d'application, peuvent constituer à cet égard un support favorable à l'instauration de ces partenariats.

ANNEXE 7 : ACCES A LA QUALIFICATION VIA LES TITRES PROFESSIONNELS ET LA VAE

1. Titres professionnels

Les voies d'accès au titre professionnel du ministère de l'emploi, par formation et validation des acquis de l'expérience (VAE), relevant principalement des conseils régionaux et des OPCA, s'adressent prioritairement aux personnes entrées dans la vie active sans avoir obtenu de qualification reconnue au cours de leur formation initiale

Le CPRDFP est à ce titre une **occasion privilégiée de construire des partenariats pour promouvoir l'offre de certification du ministère de l'emploi** et accompagner la politique de sécurisation des parcours professionnels des publics les plus vulnérables face aux mutations économiques. L'offre de titres devra ainsi être définie en fonction du diagnostic régional de besoins en qualification dans les différentes branches et territoires, qu'il s'agisse des besoins de publics relevant des premiers niveaux de certification ou de ceux liés à l'existence de métiers en tension. L'obtention d'une certification, et tout particulièrement d'une certification reconnue par l'Etat telle qu'un titre professionnel, augmente significativement les chances de retour à l'emploi à l'issue d'une formation.

Afin d'associer les acteurs du service public de l'emploi, et en particulier Pôle emploi, à la stratégie régionale de développement des titres professionnels, **la cartographie de l'offre** de titres déployée par les organismes habilités, permise par l'applicatif « VALCE », **sera portée à la connaissance des échelons locaux en mesure de programmer les actions relevant de leurs prérogatives**, et pourra être complétée par une communication dirigée vers les lieux d'information sur la certification (points relais conseils et agence locale de l'emploi, les branches et leurs OPCA).

2. Promotion de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Comme rappelé dans la circulaire DGEFP n° 2007-24 du 4 octobre 2007 relative à l'organisation territoriale des certificateurs pour la VAE, le développement de la validation des acquis de l'expérience constitue un objectif partagé par l'Etat, les Conseils régionaux et les partenaires sociaux.

Ce développement passe par une **meilleure coordination des certificateurs au plan régional**, ce qui facilitera notamment la **promotion d'un usage collectif du dispositif** par les entreprises et par les opérateurs chargés de l'accompagnement du retour à l'emploi des demandeurs d'emploi, ou d'accompagner les salariés dans des dispositifs d'insertion (IAE, contrats aidés).

Pour qu'elles soient effectives, il est important que les orientations du CPRDFP relatives à la VAE aient pu être partagées avec l'ensemble des financeurs, en particulier les services de l'Etat, le conseil régional, Pôle emploi et les OPCA. Le CCREFP constitue l'instance la plus légitime pour assurer une telle concertation. Dans ce cadre, il sera utile d'aborder non seulement le **financement** des actions de validation et d'accompagnement en amont, mais aussi des questions telles que le **recrutement et la formation des jurys de professionnels** sans lesquels les sessions de validation ne peuvent être organisées.

Pour ce qui concerne spécifiquement Pôle emploi, la convention tripartite pluriannuelle signée entre Pôle emploi, l'Etat et l'Unedic fixe trois axes d'intervention pour l'opérateur, à prendre en compte dans le CPRDFP et les conventions annuelles entre l'Etat, le conseil régional et Pôle emploi:

- le développement des entrées dans son propre dispositif VAE (les ateliers VAE) ;
- favoriser l'accès à la VAE, notamment pour accompagner le retour à l'emploi durable des bénéficiaires de contrats aidés ;
- Une meilleure articulation avec les conseils régionaux, notamment pour ce qui concerne l'attribution des aides, et la complémentarité avec les réseaux régionaux spécialisés (point relais conseils VAE)

ANNEXE 8 : FORMATION A DESTINATION DES PUBLICS PARTICULIEREMENT FRAGILISES

1. Formation des jeunes sorties du système scolaire sans qualification :

La loi n°2005-32 de programmation pour la cohésion sociale instaure un droit à l'accompagnement vers l'emploi durable pour les jeunes de 16 à 25 ans⁸, accompagnement qui est renforcé et personnalisé pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Afin de construire les parcours d'insertion des jeunes, les référents des **missions locales** doivent identifier l'ensemble des dispositifs qui peuvent en constituer les étapes. Ceci nécessite une bonne articulation entre toutes les mesures, « emploi », « formation professionnelle » et « autres » (quels que soient les financeurs), de nature à prescrire et suivre l'entrée sur l'offre d'insertion adaptée à la situation du jeune.

- Repérage des décrocheurs scolaires et diagnostic de leurs besoins de formation :

Chaque année, plus de 120 000 jeunes quittent le cycle de formation initiale dans lequel ils étaient engagés sans avoir obtenu le diplôme qu'ils préparaient. Afin de renforcer l'instruction interministérielle du 22 avril 2009 visant à mettre en place des actions de repérage des jeunes décrocheurs et de susciter les coordinations locales nécessaires pour leur proposer sans délai des solutions de formation ou d'insertion, la loi du 24 novembre 2009 impose désormais aux établissements de déclarer les anciens élèves ou apprentis qui ne sont plus inscrits dans un cycle de formation suffisant afin d'alimenter un **outil informatique national de suivi et d'appui** aux décrocheurs **(en cours de création)**.

Afin de rendre effectif ce dispositif de repérage et de coordination locale, il conviendra donc de saisir l'opportunité des débats autour du CPRDFP pour désigner, si ce n'est déjà fait, les coordonnateurs locaux de lutte contre le décrochage, prévus par l'instruction du 22 avril 2009.

Par ailleurs, afin de compléter le diagnostic territorial, il conviendra, en lien avec l'association régionale des missions locales (ARML) et les services études statistiques évaluation des DIRECCTE, **de réaliser un état des lieux des besoins de formation de ces jeunes à destination des OREF et des CCREFP.**

- Coordination des acteurs sur l'offre de formation :

En fonction du diagnostic présenté au CCREFP, il conviendra de veiller, dans le cadre des négociations sur le CPRDFP, **à la disponibilité de l'offre, comme de son information en temps réel, via une meilleure coordination des acteurs.**

A cette fin, le contrat d'objectifs et de moyens relatif à l'insertion professionnelle des jeunes (COM IPJ), inventorie **l'ensemble des mesures** permettant d'inscrire le parcours des jeunes de leur sortie du système scolaire jusqu'à leur insertion professionnelle durable, et constitue l'instrument de mise en cohérence des politiques publiques en faveur de ces jeunes. Le CPRDFP, quant à lui, contribue à articuler, avec les collectivités territoriales, **une offre de formation adaptée aux publics sortant sans qualification du système scolaire**, en favorisant son recensement exhaustif.

Dans ce cadre, **les orientations du COM IPJ relatives à la formation devront tout naturellement être alimentées par celles du contrat d'objectifs et de moyens relatifs à l'apprentissage (COM apprentissage) et par le diagnostic et les orientations du CPRDFP.** Celui-ci constitue ainsi un levier privilégié de la stratégie d'accompagnement des jeunes vers l'emploi et d'accroissement de leur qualification.

Afin d'assurer une prise en compte des besoins de ces jeunes dans l'offre de formation, **une séance de travail spécifique sera organisée, en amont des débats préparatoires au CPRDFP, avec le service public de l'emploi régional (SPER)**, associant systématiquement les missions locales, et élargi aux représentants des collectivités territoriales. Pôle emploi doit être associé aussi bien en tant qu'opérateur du SPER, pour les publics jeunes qui ne sont pas accueillis par les missions locales, qu'en tant qu'acheteur de formation.

En termes de pilotage, l'expérience des COM IPJ reflète l'importance d'un rendez-vous, a minima annualisé, pour en mesurer les effets et réajuster, si nécessaire, les axes stratégiques définis par les partenaires.

⁸ Article L. 5131-3 du Code du travail.

2. Formation professionnelle en faveur des salariés en insertion :

Les salariés en contrats aidés (contrat initiative emploi - CIE - dans le secteur marchand et contrat d'accompagnement dans l'emploi - CAE - dans le secteur non-marchand) et les salariés employés dans une structure d'Insertion par l'Activité Economique (IAE) sont des salariés de droit privé tout en restant inscrits à Pôle Emploi en catégorie E. Les structures les accueillant sont soumises à l'obligation de financement de la formation professionnelle continue et versent donc des cotisations aux OPCA. **Ce double statut pose la question de l'identification d'un acteur prenant en charge la formation des bénéficiaires.**

C'est pourquoi il convient de s'assurer de la **prise en compte de ces publics dans le diagnostic territorial.**

Par ailleurs, en tant que financeurs principaux de ces dispositifs, il incombe à la DIRECCTE de s'assurer que sur ce champ, appelant l'intervention d'une pluralité d'acteurs (Conseils régionaux, OPCA, conseils généraux, Pôle Emploi, Etat au titre des compétences-clés, CNFPT, ANFH), **la question de la répartition des financements soit identifiée dans le CPRDFP afin d'impulser une logique de concertation territoriale.** Cette concertation s'appuiera sur un diagnostic des besoins en formation (remontées des prescripteurs, des unités territoriales et des conseils départementaux d'IAE), la mise en visibilité des interventions des financeurs et l'identification des besoins non couverts. Concernant les besoins non couverts, il conviendra de favoriser l'identification de clés de répartition respectant les domaines d'intervention de chacun des financeurs (par type de bénéficiaire, par type d'employeur, par type de formation (pré-qualifiante /qualifiante)....) qui pourront faire l'objet d'engagements contractualisés.

3. Formation aux compétences clés et formation de remise à niveau ;

L'Etat intervient, en tant que financeur, en matière de formation des personnes, principalement demandeurs d'emploi, ayant besoin de développer leurs compétences fondamentales pour concrétiser leur projet d'insertion professionnelle ou nécessitant une remise à niveau dans le domaine des savoirs fondamentaux pour mener à bien leur projet d'insertion, de retour à l'emploi ou d'accès à la qualification. Les dates, la durée, le rythme et le contenu des formations du programme « compétences clés » sont personnalisés en fonction du projet d'insertion professionnelle de chaque apprenant. Dans ce cadre, **il appartient à la DIRECCTE de coordonner son action avec celle menée en la matière par le conseil régional, ainsi que Pôle emploi et les missions locales**, pour assurer une couverture optimale des besoins de tous les types de publics. Lorsque c'est possible, des mécanismes permettant un achat conjoint pourront être mis en place.

Par ailleurs, les engagements pris dans le plan régional de lutte contre l'illettrisme devront être mis en œuvre dans le cadre du CPRDFP. En particulier, il conviendra, en lien avec le chargé de mission régional de lutte contre l'illettrisme et le centre de ressources illettrisme, de sensibiliser correctement les acteurs, et en particulier ceux qui participent au service public de l'emploi, afin qu'ils soient correctement outillés pour identifier, motiver et accompagner les personnes à suivre vers une formation sans les stigmatiser.

4. Formation professionnelle en faveur des personnes handicapées :

La circulaire DGEFP du 26 mai 2009 prévoyait de formaliser d'ici fin 2010, un plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (PRITH). Ce plan d'action régional comprend un axe relatif à la formation professionnelle de ce public.

Les modalités de mise en œuvre de cet axe sont définies dans la circulaire DGEFP du 20 juin 2008 qui demande aux DIRECCTE, sous l'autorité du préfet de région, de formaliser une politique régionale concertée de formation des personnes handicapées, telle que prévue par la loi du 11 février 2005 associant les conseils régionaux, l'AGEFIPH, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, le service public de l'emploi, les partenaires sociaux, les organismes de protection sociale et les associations représentatives des personnes handicapées.

Cette politique concertée vise à favoriser une plus grande cohérence entre les dispositifs de formation de droit commun et les dispositifs spécifiques, et à garantir une réponse adaptée aux besoins des personnes, des entreprises et des territoires. Il conviendra donc d'assurer **l'articulation du CPRDFP avec les politiques**

régionales concertées de formation professionnelle et de qualification des travailleurs handicapés, via la coordination des travaux du CCREFP et du comité de pilotage du PRITH.

5. Formation en faveur des personnes licenciées pour motif économique et bénéficiaires d'une CRP ou d'un CTP

Les titulaires d'une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou d'un contrat de transition professionnelle (CTP) bénéficient, dans le cadre d'un accompagnement renforcé d'une durée de 12 mois maximum, d'un accès privilégié à la formation. Le parcours de formation est défini individuellement entre l'intéressé et son conseiller dans le cadre d'un plan d'action de reclassement personnalisé (dans le cas de la CRP) ou d'un plan d'action concerté ou projet personnalisé d'accès à l'emploi (dans le cas du CTP).

Les actions de formation délivrées dans ce cadre sont prises en charge par les OPCA et bénéficient d'un financement par le FPSPP conformément à la convention Etat - FPSPP du 15 mars 2010. En outre, dans le cadre de conférences de financeurs, le conseil régional peut apporter son soutien financier dans des cas particuliers (formations longues courant au-delà de la durée du CTP ou de la CRP, par exemple).

Cette **approche individuelle peut être mise en cohérence avec la stratégie collective régionale**. Ainsi, à partir d'un diagnostic régional sur les besoins de conversion professionnelle, le CPRDFP peut prévoir les champs d'intervention privilégiés du conseil régional en appui de l'effort financier consentis par les OPCA.

ANNEXE 9 : Développement de l'emploi et des compétences

La politique contractuelle emploi-compétences est fondée sur le dialogue social (Etat/Partenaires sociaux) visant l'anticipation et l'accompagnement des conséquences des mutations économiques dans les branches professionnelles et les territoires⁹. Le dialogue permanent avec les partenaires sociaux se fait au niveau interprofessionnel, professionnel ou local, et la participation des conseils régionaux est sollicitée à chaque stade de la négociation. Ce partenariat contribue à mutualiser les moyens de manière optimale et efficace en faveur des salariés les plus fragilisés et permet à chaque financeur de collaborer à la mise en œuvre et à la définition des politiques de ressources humaines des branches professionnelles ou collectifs d'entreprises au sein des territoires. Dans ce cadre le CPRDFP permet la mise en commun de programmes d'actions visant le développement des emplois et des compétences, l'objectif recherché étant la consolidation de l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels, via notamment la formation professionnelle. Cette concertation garantit une formation de qualité et en adéquation aux besoins des employeurs.

1. Mise en œuvre des dispositifs de soutien des branches pour l'emploi et la formation professionnelle :

L'Etat soutient les initiatives des branches et des territoires en faveur du maintien et du développement de l'emploi et des compétences des actifs occupés confrontés à des mutations économiques, les publics prioritaires des accords de branches ou de territoire étant des salariés de premier niveau de qualification, des salariés expérimentés de plus de 45 ans, salariés issus des entreprises de moins de 250 salariés. A cet égard, les outils d'incitation de l'Etat comportent deux volets :

- **un volet prospectif** : le contrat d'études prospectives (CEP) aboutit à un diagnostic partagé par l'Etat, les partenaires sociaux et les conseils régionaux signataires sur l'état des lieux de la branche professionnelle, du secteur ou du territoire concerné, dresse des hypothèses d'évolutions en terme d'emploi et de compétences et établit un plan d'actions pour répondre aux évolutions constatées ;

- **un volet opérationnel** : les DIRECCTE négocient avec les partenaires sociaux de proximité et autres acteurs publics et privés d'un territoire des accords de développement de l'emploi et des compétences (ADEC) qui visent à participer à la mise en œuvre de politiques de ressources humaines dans une branche ou un bassin d'emploi pour maintenir l'emploi et sécuriser les parcours professionnels d'actifs occupés sur la base d'un diagnostic partagé. La GPEC territoriale¹⁰ fédère autour de projets communs les acteurs institutionnels publics ou privés d'un bassin d'emploi (DIRECCTE, partenaires sociaux, conseils régionaux, Pôle emploi, chambres consulaires, OPCA).

A travers ces dispositifs, la formation professionnelle joue un rôle déterminant grâce à l'acquisition des qualifications nécessaires aux emplois de demain, au développement des compétences transférables, à la préparation d'une mobilité professionnelle par l'intervention d'actions comme la VAE, les formations qualifiantes et diplômantes, les bilans de compétences, les bilans professionnels. Ces actions consolident les parcours professionnels.

2. Le CPRDFP et la coordination des plans d'actions :

En 2009, dans un contexte de crise économique, des initiatives ont été prises au niveau territorial et certains conseils régionaux ont voté des plans de soutien à l'économie et à l'emploi (signature d'une convention entre l'Etat, le conseil régional et les partenaires sociaux associant le Service public de l'emploi et les OPCA portant sur la mise en œuvre « d'actions concertées pour la sécurisation des parcours professionnels et la consolidation de l'emploi », voire création d'un « Fonds régional de formation de résistance à la crise » (IRIS). En effet, la crise a souvent incité à un meilleur partenariat entre les branches professionnelles, l'Etat et les conseils

⁹ Circulaire n°2006/18 du 20 juin 2006 relative à la mise en œuvre d'une politique de soutien au développement de l'emploi, des compétences et de la qualification dans les territoires

¹⁰ Circulaire du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

régionaux. Cette prise de conscience durant cette période a accru le rôle de la formation professionnelle (savoirs fondamentaux, compétences polyvalentes et transversales) au regard des salariés les plus fragilisés et des PME les plus en difficulté pour accompagner les mobilités internes et externes¹¹.

Le CPRDFP, document de concertation, intervient dans la formalisation des initiatives prises entre les conseils régionaux, l'Etat et les partenaires sociaux, favorisant en cela la coordination des plans d'actions de soutien à l'économie et à l'emploi au niveau territorial.

¹¹ Instruction DGEFP n°2009-05 du 6 mars et du 13 mars relative à l'accompagnement des mutations économiques et au développement de l'emploi

ANNEXE 10 : CARIF - OREF

Depuis 1984, l'Etat et les conseils régionaux confient des missions aux centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (CARIF) et les observatoires régionaux de l'emploi formation (OREF) dans le champ emploi-formation, allant de l'information des réseaux, à, sur une période plus récente, la mise en œuvre de services téléphoniques régionaux.

Au-delà de ces missions spécifiques, certains organismes sont également devenus des partenaires pour le service public de l'emploi régional (SPER) par la production de statistiques, de bilans ou d'analyses prospectives leur permettant d'établir les diagnostics locaux permettant d'alimenter la programmation départementale.

Ces structures, qui constituent un échelon opérationnel de concertation entre les conseils régionaux et les services de l'Etat, sont également appréciées pour le rôle de « facilitateur » de négociation qu'elles ont acquis dans le paysage régional.

Le financement des structures CARIF-OREF est assuré par l'Etat et la Région dans le cadre des **contrats de projets Etat-région (CPER) jusqu'au 31 décembre 2013** conformément à l'instruction du 20 novembre 2006 sur le financement des CARIF-OREF dans le cadre des CPER. Cette instruction fait ainsi du CARIF l'outil de diffusion au niveau régional de l'information sur la formation professionnelle (en particulier l'alimentation du portail www.orientation-formation.fr), le lieu partenarial et opérationnel de mise en œuvre de missions de compétences partagées (comme la VAE) et le lieu d'appui et d'expertise à des échelons territoriaux (par exemple dans le cadre de plans régionaux pour l'emploi des seniors). Quant à l'OREF, celui-ci est placé au service d'un diagnostic partagé et de l'organisation d'un socle d'actions cohérentes permettant d'anticiper les mutations économiques et leurs conditions de réussite.

Ces missions sont indispensables à la préparation et à la réussite de l'exercice d'écriture du CPRDFP.

Pour autant, dans la pratique, de fortes hétérogénéités sont constatées qu'il s'agisse du champ de leur activité, des modalités de gouvernance, de la nature des commandes passées ou de l'exploitation de leurs travaux par les acteurs.

C'est pourquoi un texte d'orientation viendra très prochainement préciser le champ des missions des CARIF pouvant être financées par l'Etat et les conditions de mise en œuvre d'un pilotage commun et partagé de qualité de ces structures. Il est en effet important que les discussions préparatoires, voire le CPRDFP lui-même, soient le support d'une réflexion précédant une contractualisation claire des missions et du pilotage des CARIF-OREF, **l'enjeu étant notamment de s'assurer que ces structures sont en mesure d'outiller le débat préalable au CPRDFP et sa mise en œuvre.**

En particulier, il est impératif que **l'OREF soit la cheville ouvrière pour l'élaboration du diagnostic territorial** et qu'une répartition des travaux d'observation emploi-formation et d'analyse des mutations économiques soit organisée entre l'OREF et les différents services statistiques de l'Etat en région (SESE, etc). Dans ce cadre, il pourra être nécessaire de préciser **l'organisation entre les services de l'Etat** auxquels la réalisation des diagnostics est confiée (services des DIRECCTE, Pôle emploi, INSEE, OREF...), et de rechercher la **cohérence méthodologique entre les différents diagnostics territoriaux** réalisés (choix des indicateurs, méthode de travail pour ventiler les données par territoires par exemple). A cette fin, la collaboration avec la DARES et l'INSEE, qui assurent une animation des services statistiques régionaux, est souhaitable afin de mieux définir les attentes et les frontières de compétence de chacun.

L'appui du CARIF pourra également être recherché dans le cadre des actions programmées au sein du CPRDFP. Cela concernera notamment la **mise en œuvre du service public de l'orientation**, dont les modalités seront prochainement précisées, ou **l'animation et la professionnalisation des réseaux** (démarches qualité, mise à disposition d'outils de suivi des parcours d'orientation et de qualification, formation des professionnels de centres AIO...).