

EURO RSCG 360 - RCS NANTERRE 780 143 707 - Crédit photos : ? - Imprimé sur papier PEFC - Décembre 2011



CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

2011 - 2014



Abbaye-aux-Dames
Place Reine Mathilde - BP 523
14035 CAEN Cedex
Tél. : 02 31 06 96 37
Fax : 02 31 06 97 90
www.region-basse-normandie.fr



PRÉFET
DE LA RÉGION
BASSE-NORMANDIE



www.region-basse-normandie.fr

SOMMAIRE



AXE 1 6

PROSPECTIVE
DES MÉTIERS ET DES
QUALIFICATIONS,
ACCUEIL, INFORMATION
ET ORIENTATION

PRENDRE EN COMPTE 7
LES BESOINS ET LES ÉVOLUTIONS
DES TERRITOIRES ET DE L'ÉCONOMIE

PROPOSER UNE OFFRE 10
DE SERVICE D'INFORMATION ET
D'ORIENTATION COHÉRENTE ET
COORDONNÉE TOUT AU LONG DE LA VIE



AXE 2 12

LE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES ET
DES QUALIFICATIONS
EN LIEN AVEC LE TERRITOIRE

ÉLEVER LE NIVEAU 13
DE FORMATION ET DE QUALIFICATION
DES JEUNES EN FORMATION INITIALE
ET CONTINUE QUELLE QUE SOIT
LA VOIE DE FORMATION

DONNER À TOUS ACCÈS 17
À UN PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION

SÉCURISER LES PARCOURS 20
D'ACQUISITION DE COMPÉTENCES
EN VUE DE FACILITER L'INSERTION
PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE



AXE 3 24


LA GOUVERNANCE

COORDONNER 25
LES POLITIQUES DE FORMATION
PROFESSIONNELLE VISANT
UNE MEILLEURE EFFICACITÉ
DES PARTENARIATS

NOTES 29

ANNEXES 31
À TÉLÉCHARGER





Le CPRDFP a été rédigé grâce à la mobilisation de l'ensemble des institutions et organisations représentées au CCREFP qui ont contribué par écrit et au cours de nombreuses réunions de travail ouvertes au-delà des seuls membres. L'élaboration s'est faite progressivement avec des versions constamment améliorées au regard des réactions et propositions des membres du CCREFP et des instances consultées. Plus que de négociations, il faut parler d'une co-construction traduisant la mise en place d'une gouvernance participative en région.

Le CPRDFP s'inscrit dans une ambition forte pour les jeunes et adultes bas-normands, visant à donner à chacun les compétences les plus élevées possible pour s'insérer au mieux au bénéfice de la société et de l'économie régionale. La personne est au centre des préoccupations des signataires à travers l'accompagnement, l'individualisation des parcours, la capitalisation des compétences et des qualifications dans une démarche d'insertion durable dans l'emploi.

Avec une population active en emploi de près de 590 000 personnes, la répartition de la population active bas-normande est caractérisée par un poids supérieur de l'agriculture et de l'industrie par rapport à la moyenne nationale (+2 points d'écart). Le poids des actifs non salariés, de 12,7% en Basse-Normandie contre 10,9% en France, témoigne d'une forte présence d'indépendants sur le territoire. Le secteur du tourisme représente 24 080 emplois en moyenne annuelle pour atteindre en pleine saison plus de 32 000 emplois. Le CPRDFP est écrit dans un contexte économique et social caractérisé par un niveau de chômage élevé.

C'est aussi l'image de la Basse-Normandie et son attractivité qui doivent être interrogées. Du point de vue de ses échanges migratoires, la région compte plus de départs que d'arrivées. Par exemple, en 2009, 800 néobacheliers y sont entrés alors que 1550 bacheliers Bas-Normands ont choisi une autre région pour poursuivre leurs études.

De même, les jeunes âgés de 20 à 24 ans sont deux fois plus nombreux à quitter la région qu'à s'y installer. Attirer et retenir les compétences dans la région suppose certainement une action forte, pérenne et concertée de tous pour valoriser les réels atouts régionaux en terme de compétitivité économique, d'innovation comme de qualité de vie.

La mise en œuvre du CPRDFP suppose la mobilisation de l'ensemble des acteurs et des financements au niveau régional et national. La contribution des fonds européens reste une nécessité en région. Ce CPRDFP sera un des éléments de réflexion dans la préparation des prochains programmes européens. Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP), les Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) doivent être associés au niveau régional ou national afin de contribuer au développement de la formation professionnelle en région.

▶ OBJECTIFS PARTAGÉS

- ▶ Prendre en compte les besoins et les évolutions des territoires et de l'économie
- ▶ Proposer une offre de service d'information et d'orientation cohérente et coordonnée à tout public
- ▶ Élever le niveau de formation et de qualification des jeunes en formation initiale et continue quelle que soit la voie de formation
- ▶ Donner à tous accès à un premier niveau de qualification
- ▶ Sécuriser les parcours d'acquisition de compétences en vue de faciliter l'insertion professionnelle tout au long de la vie
- ▶ Coordonner les politiques de formation professionnelle en visant une meilleure efficacité des partenariats



AXE 1

PROSPECTIVE DES MÉTIERS
ET DES QUALIFICATIONS,
ACCUEIL INFORMATION
ET ORIENTATION

PRENDRE EN COMPTE LES **BESOINS** ET LES **ÉVOLUTIONS** DES TERRITOIRES ET DE L'ÉCONOMIE

Il s'agit d'accompagner la structuration des secteurs professionnels, d'identifier les compétences transverses ainsi que les compétences transférables. Les démarches de contractualisation des signataires avec les Commissions Paritaires Régionales Emploi Formation, les branches professionnelles et les chambres consulaires, les organisations interprofessionnelles seront poursuivies. Cette volonté de coordination concerne également les emplois et les modes d'accès aux concours des trois fonctions publiques ainsi que l'économie sociale et solidaire.

1 ► LES ACTIVITÉS TRANSVERSALES QUI INFLUENT SUR LES MÉTIERS

► **LE DÉVELOPPEMENT DURABLE, DONT L'ÉCOLOGIE, EST AU CŒUR DES MUTATIONS ÉCONOMIQUES :**

l'économie verte agit sur l'ensemble de la chaîne des activités professionnelles (de la recherche à la production) et fait émerger de nouvelles compétences spécifiques à l'environnement. Par exemple, ECOVIA, projet de cluster de l'innovation verte au cœur des préoccupations éco-technologiques régionales et l'Institut Régional de Développement Durable (IRDD) contribuent à observer l'impact de l'économie verte.

Le CPRDFP doit contribuer à coordonner l'observation des besoins en nouvelles compétences, du fait du développement de nouvelles activités ou de leur transformation.

Les organisations professionnelles, les chambres consulaires et les territoires seront sollicités pour mener des travaux sur l'impact du développement durable sur les métiers, les organisations et les emplois.

► **LE NUMÉRIQUE ET SON IMPACT SUR LES USAGES :**

l'utilisation d'Internet s'est fortement accrue grâce au développement des réseaux à haut débit, à l'amélioration constante des performances des ordinateurs et à la multiplication des logiciels et des plateformes. Les plateformes permettent le développement de services variés, intégrés et accessibles à tout instant. Le déploiement de l'Internet à haut débit, voire très haut débit, particulièrement dans les communes rurales, est un enjeu fort au regard des besoins croissants des usagers.

Face à cette diversité des usages et des applications, le développement du numérique au service de l'éducation et de la formation est une priorité. L'ensemble des projets initiés par les acteurs du CPRDFP seront démultipliés et d'autres seront déployés.

Les services numériques favorisant l'accès à la formation seront développés. Le e-Learning apporte une réponse aux contraintes géographiques et temporelles. La mise en place d'un Environnement Numérique de Travail pour les Établissements Publics Local d'Enseignement (EPLÉ), un service d'offre de formation géo localisée et une plateforme collaborative sur le net proposée aux acteurs du CPRDFP sont parmi les priorités (<http://cprdfp.region-basse-normandie.fr>).

► L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE :

le développement de nouvelles technologies et leur utilisation agissent sur la transformation des métiers et sur les modes d'organisation. Mieux appréhender l'impact des évolutions technologiques sur les compétences attendues, identifier les compétences nouvelles et l'adaptation de l'offre de formation, accompagner la montée en compétence des actifs sont des actions déterminantes pour l'insertion et l'emploi.

L'observation des évolutions technologiques et de leurs incidences s'appuiera sur les différents outils de prospective des acteurs économiques et sociaux.

2 ► LES MÉTIERS DES SERVICES EN DÉVELOPPEMENT

► LE DÉVELOPPEMENT DES SERVICES AUX PERSONNES ET UN DE SES COROLLAIRES, LE DÉVELOPPEMENT DES ACTIVITÉS MÉDICO-SOCIALES DANS LES ÉTABLISSEMENTS ADAPTÉS :

Le vieillissement démographique, l'allongement de la durée de vie, le maintien des personnes âgées à domicile, le suivi médical à domicile, la prise en charge du handicap caractérisent principalement ce développement avec une pluralité d'activités liées essentiellement au degré de dépendance de la personne. Un des enjeux de ce secteur, qui a fortement évolué au plan conventionnel, particulièrement dans l'aide à domicile, est de concilier la faisabilité économique, la qualification des acteurs et le niveau de l'emploi.

La fonction d'observation de ce secteur, tous métiers confondus, doit être confortée particulièrement dans les secteurs de l'aide à la personne et du médico-social. L'organisation des secteurs professionnels en commission paritaire régionale de l'emploi est fortement encouragée au regard du poids des emplois et des enjeux sur les territoires.

► L'ÉCONOMIE TOURISTIQUE :

La Basse-Normandie dispose d'atouts incontestés renforcés par des événements tels que *les jeux équestres mondiaux de 2014*, *le 70e anniversaire du débarquement en 2014*, *le rétablissement du caractère maritime du Mont Saint-Michel*, *le projet du Haras National du Pin* et plus largement *le développement de la plaisance, du tourisme vert...* Le classement récent du « *repas gastronomique des Français* » au patrimoine mondial immatériel de l'Humanité par l'Unesco apporte une dimension culturelle à la gastronomie que la Région souhaite valoriser.

La plupart des métiers du tourisme sont concernés par les évolutions liées à l'économie verte. La mise en œuvre d'un tourisme durable en réponse à l'évolution de la demande des consommateurs doit contribuer à qualifier les activités professionnelles du secteur.

Les compétences linguistiques sont incontournables pour l'emploi dans ce secteur. Une priorité leur sera donnée dans les actions menées sur ce sujet.

3 ► LES FILIÈRES STRUCTURANTES

De grandes filières structurent la région et les pôles de compétitivité et d'excellence doivent participer à la détection des impacts de l'évolution technologique sur les métiers. Il s'agit notamment des secteurs suivants : le bois, l'éco-construction, l'agriculture, l'industrie agroalimentaire, la filière équine, le nautisme, le tourisme et la gastronomie, le nucléaire comprenant notamment les sciences appliquées à la santé, la radioprotection, la gestion des déchets et le démantèlement, la maintenance industrielle au service des énergies nouvelles renouvelables, la chaudronnerie industrielle, la plasturgie, l'automobile et la mécatronique... Les pôles de compétitivité doivent aussi permettre l'anticipation des évolutions des qualifications et des contenus de formation. C'est en s'appuyant, tant sur une approche filière, que sur les informations transmises par les acteurs de terrain qu'une vision prospective et partagée des besoins en compétence sur les territoires doit être définie avec les branches professionnelles et les collectivités territoriales.

Le pilotage du CPRDFP se fera en lien avec le Contrat Régional d'Innovation et de Développement Économique Stratégique (CRIDES). Un soutien particulier doit être apporté aux plans de formation des entreprises adhérentes aux pôles ou filières régionaux prioritaires qui ont la volonté d'accompagner les mutations économiques induites par le développement durable ou de favoriser l'accès à la qualification des publics les plus fragiles.

4 ► LES MÉTIERS À FORT POTENTIEL

Il s'agit de métiers qui nécessitent des compétences spécifiques et très demandées sur le marché du travail. Certains métiers de l'industrie connaissent des difficultés récurrentes de recrutement en formation et par conséquent en emploi. La ressource humaine qualifiée, de la production à la recherche-développement, est un facteur déterminant pour l'ancrage des groupes industriels et des nombreuses PME et TPE dans les territoires bas-normands.

Face à la désaffection touchant certains métiers, il est donc urgent d'appréhender les freins sociologiques, économiques et culturels et de valoriser l'excellence des filières professionnelles, technologiques et scientifiques y préparant.

Le CPRDFP doit mettre en place une dynamique partenariale afin de faire émerger des axes de travail et des propositions originales sur la connaissance de ces métiers, des technologies afférentes à ces activités économiques et des mutations industrielles futures.

5 ► L'ENTREPRENARIAT

L'accompagnement à la création, à la transmission ou à la reprise d'entreprise doit être poursuivi en lien avec le Contrat Régional d'Innovation et de Développement Économique Stratégique (CRIDES) avec une attention particulière pour la transmission des savoir-faire entre le cédant et le repreneur. La formation du créateur ou du repreneur doit contribuer à pérenniser l'entreprise.

La sensibilisation à l'entrepreneuriat ainsi que la conduite de projets personnels ou professionnels innovants sont encouragées.

PROPOSER UNE OFFRE DE SERVICE D'INFORMATION ET D'ORIENTATION COHÉRENTE ET COORDONNÉE TOUT AU LONG DE LA VIE

Il s'agit d'améliorer la coordination des acteurs de l'information et de l'orientation, de rendre lisible l'offre de services et de veiller à son accessibilité.

1 ► ARTICULER LA POLITIQUE NATIONALE D'ORIENTATION AVEC LA POLITIQUE D'ORIENTATION MENÉE EN RÉGION

La mise en place, en région, du service public d'information et d'orientation tout au long de la vie s'inscrit dans le cadre réglementaire arrêté au niveau national. La mise en œuvre de cette politique est coordonnée par le CCREFP.

La labellisation « **orientation pour tous-pôle information et orientation sur les formations et les métiers** » est délivrée par le Préfet de région après consultation du CCREFP.

Des services dématérialisés seront développés. Un outil mutualisé de premier niveau d'information sur la formation professionnelle en région est proposé. Un numéro vert téléphonique régional et interprofessionnel d'information sur la formation professionnelle continue en association avec les partenaires de l'emploi et de la formation va être mis en place afin de renforcer la lisibilité de l'offre de formation continue auprès de l'ensemble des acteurs et bénéficiaires.

Avec l'aide méthodologique de la cité des métiers de la Villette de Paris, une cité régionale des métiers « hors les murs » doit être mise en place. Elle doit prendre appui sur la cité des métiers de l'Orne et la poursuite du développement du projet « **ambassadeurs métiers-formation professionnelle-VAE** » cofinancé dans le cadre du programme national d'expérimentation pour les jeunes.

2 ► COORDONNER L'OFFRE DE SERVICE AU PLAN RÉGIONAL

Le PRDFP doit veiller à la cohérence et à la complémentarité de l'offre de service orientation. Il s'agit de cartographier et de caractériser l'offre de service des réseaux, de rechercher les articulations et de continuer à professionnaliser les acteurs.

Les priorités sont de renforcer l'animation des olympiades des métiers, de conforter l'événement régional annuel « **Place aux métiers** » en y adjoignant le « **salon de l'étudiant** », de poursuivre l'édition de brochures en direction des publics, d'impulser une diffusion numérique de l'information sur les métiers et les formations.

La Charte de l'orientation tout au long de la vie signée en 2008 par la Région et l'État doit être appliquée en appui d'un descriptif d'une offre de services des réseaux d'information et d'orientation.

3 ► MIEUX INFORMER SUR LES MÉTIERS ET SUR LES FORMATIONS SUR LES TERRITOIRES

Les actions menées lors du PRDFP 2006-2010 doivent être poursuivies.

► L'ORIENTATION SCOLAIRE

En mobilisant l'ensemble des dispositifs de l'orientation scolaire, il convient de continuer de permettre l'élargissement des choix, sans oublier les possibilités offertes par l'ensemble des établissements de formation dépendant des différentes autorités académiques.

► L'ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE

En mobilisant l'ensemble des dispositifs de l'orientation tout au long de la vie, il convient de favoriser la fluidité des parcours et favoriser la mobilité professionnelle par l'amélioration de la connaissance des métiers, par la mise en œuvre sur l'ensemble des territoires de passerelles vers les dispositifs permettant l'acquisition des savoirs de base ainsi que l'amélioration du parcours de l'utilisateur, et par le conseil à la construction de projets professionnels.

Il s'agit également de favoriser l'orientation vers les dispositifs adaptés pour favoriser la sécurisation des parcours des personnes de plus de 26 ans (*accès aux savoirs de base, alternance, VAE...*).

Plus globalement, il convient d'élargir le champ de représentation des métiers industriels, technologiques et scientifiques afin d'accompagner les évolutions technologiques (de la conception à l'ingénierie).

4 ► LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La mixité des métiers reste une priorité. L'élargissement des choix professionnels indépendamment du genre, le dépassement des représentations des jeunes, des actifs et des personnes qui les conseillent demeurent une priorité. L'activité professionnelle des femmes est concentrée sur 12 familles professionnelles pour un total de 86. Elles se trouvent ainsi exclues de beaucoup de métiers qui embauchent.

Une attention particulière doit être donnée à l'accès des femmes aux filières porteuses d'emploi et plus généralement à la mixité des emplois et à l'égalité professionnelle des hommes et des femmes. Il faut également encourager les femmes à s'orienter vers les formations et les métiers scientifiques et techniques.

Les actions de sensibilisation et d'information auprès des femmes, des entreprises et des organismes de formation doivent être poursuivies. Cette démarche d'ouverture aux métiers doit être également poursuivie auprès des hommes pour des métiers majoritairement occupés par les femmes.

« *L'animation régionale mixité des emplois, égalité professionnelle et salariale* » doit être poursuivie. La mixité des emplois doit être intégrée dans la contractualisation avec les Commissions Paritaires Régionales Emploi-Formation (CPREF) et avec les Branches Professionnelles. L'accès des jeunes filles aux filières scientifiques et technologiques doit être valorisé ainsi que la poursuite d'études. Il convient d'organiser le réseau ambassadeurs métiers et formations technologiques et scientifiques en s'appuyant sur le projet « *ambassadeurs métiers, formation, VAE* ».



AXE 2

LE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES ET
DES QUALIFICATIONS
EN LIEN AVEC LE TERRITOIRE

ÉLEVER LE NIVEAU DE FORMATION ET DE QUALIFICATION DES JEUNES EN **FORMATION INITIALE ET CONTINUE** QUELLE QUE SOIT LA VOIE DE FORMATION

La Basse-Normandie est paradoxalement marquée par un décalage entre les bonnes performances obtenues au diplôme national du brevet et le taux d'accès aux formations de niveau IV et au-delà. Ainsi le taux de passage en seconde générale et technologique est, en 2010, de 56,5% contre 59,6% au niveau national ce qui place la région près du dernier rang national. Le nombre de places proposées en CAP en sortie de troisième est de 22 pour 100 élèves, ce qui place également la région près du dernier rang national.

De même si les résultats au baccalauréat sont bons, la région se caractérise par un faible taux de poursuite post-baccalauréat (71% contre 74,5% au niveau national). Le taux de sortie avant la fin du second cycle (de collège, de seconde générale, technologique ou professionnelle ou de première année de CAP ou BEP, toutes voies confondues) était en 2009 de 7,7% ce qui place la région au 18^e rang national. Il faut remarquer que les dispositifs « pôles d'insertion » trouvent une solution à 70% des décrochés.

1 ► L'ÉLEVATION DES NIVEAUX DE QUALIFICATION

Le taux d'insertion dans la vie active croît fortement avec l'élévation des niveaux de qualification. Celle-ci est nécessaire à l'économie régionale. Ainsi en 2010 en Basse-Normandie, 7 mois après être sortis du système de formation, les jeunes s'inséraient à 43% au niveau V, 60% au niveau IV et 68% au niveau III.

L'objectif est de favoriser l'ambition scolaire et professionnelle des jeunes pour leur permettre d'accéder au diplôme ou certification le plus élevé.

► 1.1 ► **POURUIVRE LA MISE EN COHÉRENCE DE L'OFFRE DE FORMATION EN TERME D'EFFICIENCE, DE COMPLÉMENTARITÉ, DE PERTINENCE ET AMÉLIORER L'ACCÈS AU NIVEAU IV**

Les objectifs doivent être fixés en commun. La mise en œuvre s'effectue sur la base de contractualisation avec l'ensemble des partenaires.

Il convient de privilégier l'optimisation et la mutualisation des ressources, un développement qualitatif, des méthodes pédagogiques diversifiées, les passerelles entre les différentes voies de formation et entre les niveaux de formation.

Diversifier les modes d'accès à la certification et modulariser les formations sont alors des éléments facilitants. Combiner, au besoin, par mixage des publics et des parcours dans de mêmes structures, le statut scolaire, l'apprentissage, le contrat de professionnalisation et les autres dispositifs de formation continue concourt à l'élévation des niveaux de qualification.

L'adaptation de la carte des formations professionnelles initiales doit tenir compte du temps long de la formation des diplômés au regard du temps court de l'évolution du marché du travail et donc s'appuyer sur des tendances. La formation continue permet une adaptation rapide à de brutales évolutions. Les tendances à prendre en compte sont celles qui précisent pour les années à venir les besoins des emplois en volume, niveaux d'embauche, nouveaux métiers et nouvelles compétences. La démarche de diversification de l'offre à un niveau donné, en opposition à la répétition d'un même diplôme sur l'ensemble du territoire, doit être prolongée.

La carte des CAP doit être maîtrisée en formation initiale et continue. L'accès à un premier niveau de qualification et l'insertion dans les métiers identifiés à ce niveau, pour les jeunes et adultes en difficulté, constituent une priorité.

Les titres du ministère en charge de l'emploi ainsi que les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) peuvent être utilement mobilisés pour ces mêmes publics, lorsqu'ils sont préparés par des organismes de la région.

► 1.2 ► CRÉER LES CONDITIONS D'UN CONTINUUM ENTRE L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE ET L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le développement de l'enseignement supérieur court jusqu'à la licence professionnelle et la large palette de formations favorisent l'accès des jeunes bacheliers bas-normands aux formations post-baccalauréat en région.

La diversification de l'offre de formation doit être poursuivie, particulièrement dans des secteurs d'avenir pour la région en lien avec le tissu économique.

L'offre de formation post-bac doit être davantage harmonisée dans une perspective de renforcement de la diversité des filières professionnalisantes. La mise en place de la commission des formations post-bac par la Région, le Rectorat, la DRAAF et l'Université a pour objectif de coordonner l'offre de formation de l'enseignement supérieur court. Il en est de même de la commission post-bac présidée par le Recteur, chancelier de l'université et du schéma régional de l'enseignement supérieur. Une cohérence des lieux de réflexion doit être recherchée avec les représentants de l'environnement économique.

► 1.3 ► LES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Si la maîtrise d'au moins une langue étrangère est nécessaire, les Bas-Normands sont pour beaucoup éloignés de cette compétence, y compris dans des secteurs où elle apparaît nécessaire (commerce, tourisme, hôtellerie-restauration...). La maîtrise de l'anglais reste une priorité pour l'ensemble des citoyens.

Une réflexion doit être menée sur la certification spécifique en langues des élèves volontaires au moment où ils quittent le système éducatif.

2 ► CONFORTER L'ALTERNANCE RECONNUE COMME UN MODE DE CO-FORMATION PERTINENT ET FAVORISANT UNE INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ULTÉRIEURE

Compte tenu de sa généralisation dans toutes les formations professionnelles quels que soient le niveau et la voie de formation (statut scolaire, apprentissage et formation d'adultes), il convient de veiller à ne pas saturer les capacités d'accueil de stagiaires par les entreprises notamment dans certaines filières (santé, industrie...).

Devant cette situation, il faut promouvoir l'identification des entreprises d'accueil, leur maillage sur les territoires et avec le concours des organisations professionnelles, notamment celles signataires des Chartes Qualité Emploi Formation. Les échanges entre structures de formation et entreprises doivent être facilités au travers des comités locaux école entreprise. Les stages à l'étranger seront fortement encouragés en particulier en s'appuyant sur les entreprises bas-normandes qui y sont implantées.

Le CPRDFP vaut schéma régional de développement de l'apprentissage qui doit être décliné sur le plan opérationnel dans le cadre du prochain Contrat d'Objectifs et de Moyens Apprentissage 2011-2014 et doit servir de référence pour le recours au Programme des Investissements d'Avenir (PIA) financé par le Grand Emprunt.

Au titre du développement du contrat de professionnalisation en région, des actions concertées entre les différents acteurs et financeurs doivent permettre d'augmenter le nombre de bénéficiaires de contrats en alternance. Le retour en formation initiale des jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés doit être facilité notamment par la voie de l'apprentissage préparant à des CAP.

3 ► LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES SORTIES DU SYSTÈME ÉDUCATIF SANS QUALIFICATION ET SANS DIPLÔME

Les actions de lutte contre les sorties sans qualification des élèves, apprentis, étudiants et stagiaires doivent être poursuivies dans une stratégie d'augmentation globale des niveaux de qualification et de développement des partenariats de tous les acteurs concernés.

La mobilisation de l'ensemble des réseaux de formation initiale, l'animation du groupe d'appui de bassin confiée aux directions de CIO avec l'appui des missions locales, le signalement de toute sortie précoce du système éducatif au groupe d'appui de bassin, restent les priorités de cette démarche qui sera amplifiée. Dans le cadre des expérimentations pour les jeunes, le projet de création d'un portail Internet accessible à tous les partenaires sur le repérage et le suivi des décrocheurs sera mis en place.

La recherche de solutions, avec une priorité pour le retour en formation, par l'action des pôles d'insertion implantés dans les lycées professionnels publics au bénéfice des décrocheurs de tous types de formation, doit être développée.

Une commission de suivi des places vacantes, toutes voies de formations confondues est créée. Son action doit être développée ainsi qu'une communication large et structurée auprès des acteurs pour que les places vacantes puissent être proposées à tous les publics.

4 ► LA POLITIQUE ÉDUCATIVE EN RÉGION

35% des Bas-Normands vivent dans l'espace rural contre 18% en France métropolitaine. 40% des élèves de sixième sont issus d'un niveau social défavorisé contre 35% au niveau national.

En concertation avec les autorités académiques et la Région, il est développé en direction de la communauté éducative une politique ambitieuse avec, comme priorités, le soutien des initiatives sur la connaissance des sciences et des technologies, l'ouverture internationale des jeunes, l'ouverture à la culture, au sport, à l'entreprise et l'éducation à la santé.

DONNER À TOUS ACCÈS À UN PREMIER NIVEAU DE QUALIFICATION

La mise en place d'internats d'excellence doit contribuer à favoriser l'accès à un parcours diplômant ambitieux pour des jeunes issus de milieux défavorisés (qu'ils soient urbains ou ruraux) qui ne peuvent pleinement réaliser leur parcours scolaire du fait de leur condition familiale ou sociale.

L'aide à la gratuité de l'enseignement doit être prolongée par une aide complémentaire des élèves boursiers pour l'achat de manuels scolaires, par la prise en charge des coûts pédagogiques des formations sanitaires et médico-sociales de niveau V, par l'achat des boîtes à outils, tenues professionnelles et équipements de protection individuelle pour les lycéens et les apprentis, par le transfert au CROUS de la gestion des bourses des élèves et étudiants des formations sanitaires et sociales leur permettant d'accéder aux autres dispositifs d'aide gérés par cet établissement et par le maintien d'un fonds social régional pour les lycéens et les apprentis.

5 ► L'INVESTISSEMENT DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES, D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DANS LES CFA

Il faut veiller à mettre en place des réflexions sur la mutualisation, sur l'optimisation et l'élargissement à de nouveaux usages préalablement à toute analyse sur l'évolution du bâti et sur les investissements pédagogiques. Dans ce cadre, des réflexions sur l'émergence de « campus territoriaux » doivent être initiées sur les territoires. La régionalisation de certains réseaux pourrait être également un levier pour envisager des évolutions vers des CFA « hors les murs » favorisant ainsi la mutualisation des moyens.

Une démarche concertée doit être mise en œuvre pour favoriser l'affectation en région de la taxe d'apprentissage.

Au regard des besoins, sur la période du CPRDFP 2011-2014, la Région veut poursuivre une politique d'investissement volontariste inscrite dans les outils de programmation qu'est le Programme Prévisionnel d'Investissements pour les lycées et notamment en matière d'internat.

Le Programme Prévisionnel d'Investissements Immobiliers pour les CFA, participe aussi à cet objectif, en articulation avec les orientations définies dans le COM apprentissage et grand emprunt en faveur de l'apprentissage. Un schéma directeur des exploitations agricoles au sein des EPLEA est en cours.

Le niveau de formation des demandeurs d'emploi bas-normands est globalement moindre que l'ensemble des demandeurs au plan national. En effet la population de niveau VI et Vbis représente 20,5% en région contre 19,8% au plan national. C'est au sein de la population des seniors que l'on trouve les plus faibles niveaux de formation (29,3% de niveau VI contre 13,4% pour l'ensemble de la population).

En ce qui concerne les qualifications, de forts écarts se retrouvent également avec le national 36,6% de non qualifié en région contre 31,6% au national.

Afin de donner à tous les Bas-Normands un premier niveau de qualification, les actions suivantes sont conduites :

- développement des savoirs de base procurant l'accès à des formations pré-qualifiantes et/ou qualifiantes
- accessibilité et lisibilité de l'offre de formation
- reconnaissance du premier niveau de qualification

L'acquisition des savoirs de base doit être également organisée dans le cadre du projet de formation professionnelle envisagé par la personne.

1 ► LES COMPÉTENCES CLÉS ET LA LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

Le taux d'illettrisme en Basse-Normandie est supérieur à la moyenne nationale. C'est une pénalité importante pour la vie quotidienne, l'accès à la qualification, l'insertion professionnelle, l'adaptation professionnelle dans des systèmes de production évolutifs et l'employabilité en cas de licenciement.

La mise en œuvre d'un schéma régional concerté de lutte contre l'illettrisme, s'appuyant sur des expérimentations, doit permettre la réduction du nombre de personnes en situation d'illettrisme (demandeurs d'emploi et salariés d'entreprises) ; cet objectif suppose la consolidation de l'articulation entre les dispositifs de l'État et ceux de la Région et pourra s'appuyer sur l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI).

Pour la mise en œuvre de ce schéma, il est nécessaire de sensibiliser et d'outiller les acteurs de l'orientation et de la formation ainsi que les partenaires pour favoriser une meilleure détection des situations d'illettrisme. À ce titre, il conviendrait d'impliquer les professionnels de l'aide à domicile ainsi que tous les intervenants auprès des familles dans la détection des situations d'illettrisme et l'accompagnement des personnes.

Il s'agit dès lors de :

- prévenir l'illettrisme en formation initiale, y remédier pour les actifs, mais également
- éviter la perte de compétences qui peut conduire à l'illettrisme après la sortie du système éducatif
- mettre à niveau les savoirs de base, condition incontournable pour accéder à la formation pré-qualifiante et qualifiante
- professionnaliser les acteurs.

2 ► RENDRE LISIBLE LA FORMATION ET SES DISPOSITIFS

Il s'agit de rechercher une meilleure coordination des efforts financiers et des politiques d'achat, notamment dans le cadre de l'accompagnement des mutations économiques et des publics fragilisés en travaillant ensemble à une répartition claire déclinée sur la base des missions propres de chacun des acteurs et financeurs.

Dans le cadre de la mise en place d'un programme unique de formation professionnelle, les partenaires, dès 2012, restructureront leurs dispositifs de formation qualifiante en direction des demandeurs d'emploi et assureront une cohérence entre les dispositifs. Ce programme se déclinera autour de trois axes d'intervention :

- le premier axe vise la mise en place d'actions collectives sur la base de diagnostics territoriaux et sur la base d'arbitrages et de régulations à partir des remontées des instances de l'animation territoriale, afin de conforter les complémentarités de mise en œuvre opérationnelle sur chaque territoire.
- le second axe vise à soutenir les projets individuels de formation des demandeurs d'emploi bas-normands.
- le troisième axe a pour objectif de soutenir par des actions individuelles ou collectives les entreprises exprimant un besoin de recrutement. L'entreprise devra garantir le caractère durable des emplois proposés. Ces actions seront qualifiantes / certifiantes ou auront pour objectif d'apporter des compétences complémentaires permettant de conforter l'employabilité du demandeur d'emploi.

Parallèlement le développement d'un outil d'aide à la prescription avec l'ERREFOM permettra une meilleure visibilité des stages de formation sur chaque bassin quel que soit le financeur.

3 ► LA FORMATION DES ACTIFS

L'article L 6314-1 du Code du Travail prescrit

« Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à l'information, à l'orientation et à la qualification professionnelles et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation,
- 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective,
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle. »

L'accès ou le maintien à un premier niveau de qualification passe notamment par la certification qui est un élément crucial de la sécurisation des parcours professionnels, et également par des compétences transférables et par une adaptation aux besoins en constante évolution des entreprises.

Le CPRDFP doit permettre de mobiliser l'ensemble des financeurs au profit des actifs les plus vulnérables et les plus éloignés de la formation continue. Les priorités doivent être les projets collectifs avec, comme objectifs :

- la maîtrise des connaissances de base indispensables à la construction de compétences professionnelles
- les actions de formation qui visent l'obtention d'une certification ou une habilitation professionnelle inscrites au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)
- toute action permettant à n'importe quel actif d'être opérationnel sur un métier, d'approfondir ses compétences ou d'acquérir des compétences supplémentaires.

De plus, le CPRDFP doit s'articuler avec le Contrat Régional d'Innovation et de Développement Économique Stratégique (CRIDES), dans le but de soutenir les plans de formation des entreprises adhérentes aux pôles ou filières régionaux qui ont la volonté d'accompagner les mutations économiques induites notamment par l'économie verte.

Les partenaires engagent des actions afin de prévenir le chômage de longue durée au bénéfice de publics fragilisés. Des actions partenariales visant à la mobilisation, l'aide au projet ou à la reconversion professionnelle seront initiées.

Pour le public sénior, l'amélioration des perspectives de reconversion professionnelle passe par la mobilisation d'outils d'aide à l'analyse des compétences professionnelles et le déploiement d'actions de formation permettant la transférabilité des compétences d'un métier ou d'un secteur vers un autre. Le maintien dans l'emploi suppose des actions d'évolution des compétences de ces publics.

Une priorité doit être donnée à la formation des séniors pour faciliter leur maintien dans l'emploi et leur mobilité professionnelle. Il convient de s'appuyer en particulier sur les moyens des fonds européens.

4 ► L'ACCÈS À LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est un mode d'accès à la certification qui n'est aujourd'hui pas assez mobilisé dans notre région en particulier pour les certifications de niveau V pour lesquelles les candidatures sont quasi-absentes, à l'exception de quelques diplômes spécifiques.

Si un important travail qualitatif a été réalisé par les valideurs de l'État ces dernières années, une démarche proactive mobilisant financeurs, préconisateurs et valideurs doit être mise en place. Elle doit se centrer sur l'information et l'accompagnement vers les premières étapes de la démarche afin de permettre à un nombre beaucoup plus important de Bas-Normands de bénéficier de la VAE. Elle doit également s'appuyer sur un système d'informations rénové et performant. Elle pourra s'appuyer sur des expérimentations spécifiques à un secteur professionnel ou à un territoire.

Il peut s'agir d'actions collectives en direction des demandeurs d'emploi ou des salariés. Dans le cas des salariés, elles devront s'appuyer sur les orientations du CCREFP, les accords de développement des emplois et des compétences noués entre l'État et les branches professionnelles au niveau national et régional et les accords de gestion territoriale des emplois et des compétences.

Une action particulière s'adressant aux salariés licenciés en CRP ou CTP volontaires pourrait être mise en place. Dès le premier entretien, la démarche de Validation des Acquis de l'Expérience serait proposée afin qu'ils bénéficient d'un accompagnement et d'un suivi.

La démarche doit permettre à la fois de valoriser l'image de soi des salariés licenciés, de travailler et valider l'orientation et enfin de faire reconnaître la qualification acquise par le travail.

Une attention particulière sera portée aux niveaux V pour lesquels la forme écrite du dossier de validation constitue un obstacle majeur. Ces salariés pourraient être accompagnés par un médiateur d'écriture sous réserve de la création d'un réseau et de la recherche de financement pour la mise en œuvre de cette nouvelle activité. La professionnalisation est un élément de la réussite. Pour ces salariés, la démarche de validation des acquis de l'expérience pourrait également être associée à une démarche d'acquisition des compétences de base.

SÉCURISER LES PARCOURS D'ACQUISITION DE **COMPÉTENCES** EN VUE DE FACILITER L'**INSERTION PROFESSIONNELLE** TOUT AU LONG DE LA VIE

La sécurisation des parcours professionnels, notamment par la mobilisation des outils d'aide à la construction de projets professionnels et la formation, des publics les plus fragilisés est un des enjeux du CPRDFP. Dans ce cadre, il convient de porter une attention particulière à la formation en vue du retour à l'emploi des salariés les plus éloignés de l'emploi.

1 ► ADAPTER L'OFFRE AUX BESOINS DES PUBLICS.

L'adaptation de l'offre aux besoins des publics constitue un des éléments nécessaires à cette sécurisation. Les actions correspondantes se construiront autour des principes partagés suivants :

- diversifier l'offre de formation,
- diversifier et informer les modes d'accès à la certification,
- développer des formations adaptées, de par leur modularisation et la prise en compte des parcours, permettant l'acquisition des compléments de compétences nécessaires à l'insertion ou au retour à l'emploi. Une attention particulière devra être apportée aux personnes en contrats aidés et aux salariés des structures de l'Insertion par l'Activité Économique afin d'en faire une véritable opportunité pour construire des parcours vers l'emploi durable,
- travailler sur les freins à la formation et à l'emploi, dont la mobilité géographique. La faible mobilité géographique constitue un frein important à l'emploi. 52,3% de la population des demandeurs d'emploi résident en zone rurale. Les seniors résident davantage en zone rurale (57,3% d'entre eux). Un tiers des demandeurs ne disposent pas de permis de conduire et plus d'un quart n'ont aucun moyen de locomotion disponible ou accessible, y compris sous forme de transport en commun. La construction de réponses adaptées aux problématiques de mobilité, de restauration, d'hébergement doit permettre d'améliorer la vie quotidienne des personnes en parcours vers l'emploi et contribuer à la sécurisation des parcours et au succès des actions de formation professionnelle.

2 ► LA FORMATION EST UN ÉLÉMENT INCONTOURNABLE DE LA SÉCURISATION DES PARCOURS

La formation doit permettre :

- d'accéder à un niveau de qualification supérieur tout au long de sa vie professionnelle. Diversifier les modes d'accès à la certification, les organiser dans la durée, et modulariser les formations sont alors des éléments facilitants. L'accès à la certification peut également, selon les publics, être mis en œuvre par étape ; à titre d'exemple : les formations professionnelles visant l'acquisition de compétences de base indispensables pour reprendre un emploi, puis l'accès à la certification dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

- d'apporter des réponses réactives aux évolutions brutales du marché du travail, à des besoins de formation qui ne peuvent être anticipés. Des diagnostics de besoins partagés avec les branches professionnelles et les territoires, de la coordination et des complémentarités d'intervention entre les financeurs aux formations sont indispensables pour concourir à cet objectif.

La formation favorise aussi la mobilité et les transitions professionnelles et facilite la reconversion des actifs, dans un contexte d'allongement des durées de vie professionnelles.

3 ► LA CONSOLIDATION DES COMPÉTENCES

► 3.1 ► LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES TERRITORIALES

Les actions de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales (GPECT), qui sont menées dans le cadre du schéma régional d'animation territoriale, constituent un cadre partagé pour mener à bien actions et financements. Les retours d'actions en cours ou déjà menées dans ce cadre doivent être mutualisés entre les territoires.

Les programmes de formation de base et de formation générale doivent être poursuivis, proposant à tout bas-normand actif qui le souhaite de bénéficier d'une formation générale (de base ou de perfectionnement), informatique, linguistique ou préparatoire aux concours des fonctions publiques et d'entrée aux écoles préparant à des métiers ou des professions réglementées. Ces programmes s'inscrivent en complémentarité des obligations des entreprises en matière de formation continue des salariés.

► 3.2 ► LES COMPÉTENCES LINGUISTIQUES

Si la maîtrise d'au moins une langue étrangère est nécessaire, les Bas-Normands sont pour beaucoup éloignés de cette compétence, y compris dans des secteurs porteurs (commerce, tourisme, hôtellerie-restauration...). La maîtrise de l'anglais reste une priorité pour l'ensemble des citoyens.

La mobilité internationale doit être développée et faire l'objet d'une concertation entre les partenaires.

La formation des adultes aux langues étrangères doit être poursuivie avec une priorisation par secteurs, la mobilisation adaptée d'outils spécifiques (visioformation, FOAD...) et la certification des compétences linguistiques.

► 3.3 ► LE CVDUFUTUR

La sécurisation des parcours professionnels passe par l'explicitation par chacun de ses compétences. Celles-ci évoluant, la mise en œuvre du passeport orientation et formation prévu par la loi "Orientation et Formation Tout au Long de la Vie" doit se faire rapidement et à grande échelle afin de permettre à toute personne de capitaliser ses expériences et ses compétences et de pouvoir en faire état en tant que de besoin. Pour les jeunes sortant du système éducatif, ce passeport reprendra les éléments déjà décrits dans les outils mis en œuvre par l'Éducation nationale : livret de compétences, passeport orientation-formation, webclasseur.

Pour cela, un outil numérique de capitalisation de compétences sera mis en place : le CVDUFUTUR.

Pour les adultes en formation, il est nécessaire que l'attestation de formation, désormais obligatoire, décrive suffisamment les compétences construites pour permettre de compléter le passeport orientation et formation.

4 ► L'ACCÈS DES PUBLICS EN SITUATION DE HANDICAP À L'ÉDUCATION ET À LA FORMATION

La loi de 2005 a permis un important effort pour scolariser les élèves en situation de handicap, particulièrement dans l'académie de Caen, et pour l'emploi des travailleurs handicapés en milieu ordinaire.

Un effort important a été fait par l'Éducation nationale ces dernières années pour scolariser les élèves handicapés en milieu ordinaire. Il prend sens si ces élèves en quittant le système éducatif sont employés en milieu ordinaire. Les structures d'accompagnement étant pour partie différentes, la passerelle entre scolarisation et emploi en milieu ordinaire doit être renforcée, en particulier pour le handicap cognitif.

L'accès à la formation des personnes handicapées doit être facilité par l'aménagement de modalités pédagogiques ou organisationnelles adaptées. Le CPRDFP doit agir en concertation avec les objectifs de la convention cadre de la politique régionale pour la formation des personnes handicapées animée par Association Alternance Formation Apprentissage Handicapés (ALFAH).

5 ► LE NUMÉRIQUE ET SES NOMBREUSES APPLICATIONS AU SERVICE DES PERSONNES ET DES COMMUNAUTÉS ÉDUCATIVES

Depuis 2009, avec le soutien des Conseils Généraux, des Environnements Numériques de Travail (ENT) sont mis en place. Ils sont adaptés à l'exploitation des contenus numériques, mais également à la vie des établissements et à la relation entre les acteurs (enseignants, parents, élèves, étudiants, administration). Les ENT doivent être progressivement déployés sur l'ensemble des EPLE et EPLEA. Ce projet vise à assurer une continuité de l'école à l'université et un lien entre les outils développés au sein de l'Université Numérique en Région (UNR) et ceux des établissements d'enseignement supérieur de Haute et Basse-Normandie. Une réflexion sur un schéma numérique des CFA est en cours.

La Formation Ouverte et A Distance, modalité pédagogique, doit être développée afin de faciliter l'accès à la formation continue. Un plan régional de développement de cette modalité doit faire l'objet d'une concertation entre les différents financeurs.

Une priorité sera donnée aux enseignements universitaires des étudiants en soins infirmiers suite à la mise en place du LMD et aux publics les plus fragilisés. Ces derniers pourront bénéficier des espaces publics numériques.

Les outils numériques qui visent le suivi à distance des apprentis en entreprise doivent être également développés. Ceci exige la professionnalisation des différents acteurs de la formation.



AXE 3

GOUVERNANCE

COORDONNER LES POLITIQUES DE FORMATION PROFESSIONNELLE VISANT UNE MEILLEURE EFFICIENCE DES PARTENARIATS

La coordination des politiques de formation professionnelle vise à une meilleure efficacité des partenariats et, in fine, à un meilleur accès à l'éducation et à la formation des jeunes et des adultes. Son évaluation devra être construite sur des critères objectifs et mesurables qu'il conviendra d'intégrer aux différents partenariats et de suivre au sein du CCREFP et des autres instances de concertation tels que le Conseil Académique de l'Éducation Nationale (CAEN) et le Comité Régional de l'Enseignement Agricole (CREA), le Conseil Régional de l'Emploi (CRE).

La dynamique de la démarche PRDFP 2006-2010 a profondément modifié les modalités de travail entre les partenaires de l'éducation, de la formation et de l'emploi. Les conventions de coopération signées entre la Région, le Rectorat, la DRAAF, l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées et Pôle-emploi, ainsi que les Chartes Qualité Emploi/Formation, la Charte sur l'orientation tout au long de la vie, la déclaration commune entre l'État, la Région, les organisations interprofessionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés témoignent du caractère partenarial de la mise en œuvre du PRDFP.

De nouvelles conventions pluriannuelles de coopération avec des conventions d'application annuelles vont être proposées aux partenaires. Ces conventions de coopération seront davantage prescriptives, sur la base d'engagements réciproques et d'actions communes.

1 ► L'ANIMATION DES TERRITOIRES

Une animation territoriale en matière de développement des compétences et de la formation professionnelle continue en lien avec la politique de l'emploi de l'État doit être généralisée à l'ensemble de la Basse-Normandie. Cette animation doit associer les élus locaux, les représentants du monde économique (branches professionnelles signataires des CQEF, OPCA...) et les membres de l'insertion par l'activité économique dans le cadre des Comités Locaux Emploi Formation (CLEF). Cette concertation doit permettre de répondre au plus près des besoins en formation dans des perspectives d'emploi identifiées. La participation des partenaires locaux au CLEF, dont les Conseils Généraux en charge de la déclinaison des Pactes Territoriaux d'Insertion pour la politique de solidarité au profit des bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active, doit faciliter les concertations nécessaires au développement d'une offre pertinente de formation sur les bassins d'emploi.

Les bassins d'emploi-formation sont d'une taille trop réduite pour la réflexion sur la carte des formations professionnelles initiales qui demande un lissage dans l'espace et dans le temps. Dans la continuité de l'animation des réseaux de formation initiale du précédent PRDFP, la formule de grands regroupements cohérents des 11 bassins d'emploi-formation est donc à reprendre. Si l'adaptation de la carte des formations initiales aux besoins des territoires doit être recherchée, il convient aussi de favoriser une mobilité des apprenants prenant en compte les potentialités existantes sur les différents sites de formation.

Les outils d'observation et de diagnostic confiés à l'ERREFOM permettant des états des lieux aux niveaux régional et infra-régional doivent être renforcés ainsi que les outils facilitant la connaissance de l'offre de formation permanente et plus largement la relation formation/emploi/création et reprise d'entreprises.

2 ▶ LA CONCERTATION DES FINANCEURS

Il faut mettre en place une concertation avec les différents contributeurs financiers à la formation professionnelle, à tous les niveaux. La volonté est d'améliorer les complémentarités entre les quatre voies de formation : formation initiale sous statut scolaire (ou étudiant), formation initiale sous statut d'apprentissage, formation professionnelle continue sous contrat de professionnalisation et formation professionnelle financée par la Région, Pôle-emploi, la DIRECCTE et les partenaires sociaux. Sur la base des tableaux de bord physico-financiers des PRDFP initiés par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV), il faut instaurer entre les acteurs régionaux un dialogue exigeant et responsable afin d'identifier les forces et faiblesses dans l'effort de formation et de contribuer à mieux maîtriser les dépenses de fonctionnement.

▶ 2.1 ▶ LA CONCERTATION ENTRE LES ACHETEURS ET LES FINANCEURS DE FORMATIONS

Il s'agit de rendre plus lisibles et accessibles les dispositifs de formation, notamment pour les publics prioritaires et fragilisés. Lors de l'achat de formation, il doit être tenu compte des éléments de contexte tels que l'hébergement, le transport et la restauration, particulièrement en milieu rural.

▶ 2.2 ▶ LA DÉSIGNATION

Le rôle du chef de file est de piloter, animer, impulser, coordonner les actions et les projets sur chacun des champs concernés.

Pour la formation professionnelle continue, il s'agit de permettre un partage des responsabilités identifiant un interlocuteur privilégié, ou chef de file, sur chacune des finalités des actions de formation professionnelle (par exemple, l'acquisition de compétences, l'acquisition de certifications / qualifications). Cette désignation doit s'effectuer dans le respect des compétences partagées.

La répartition des thématiques de formation continue peut s'effectuer de la manière suivante :

- les partenaires sociaux : la formation et la professionnalisation des salariés,
- l'État : les savoirs de base,
- la Région : l'élévation du niveau de qualification,
- Pôle emploi : le retour à l'emploi.

Cette répartition sera précisée en CCREFP.

▶ 2.3 ▶ L'INGÉNIERIE FINANCIÈRE

Les différents contributeurs s'engagent d'une part à préciser leurs modalités d'intervention et d'autre part à outiller les prescripteurs.

3 ▶ ÉVALUATION

▶ 3.1 ▶ MÉTHODE D'ÉVALUATION

Le CPRDFP sera évalué tous les ans dans le cadre du CCREFP. L'évaluation doit porter tant sur les résultats du CPRDFP que sur les conditions de sa mise en œuvre. Les conventions d'application annuelles définissent des objectifs. L'évaluation permet d'en mesurer l'atteinte et au besoin d'adapter objectifs, contenus et méthodes lors du renouvellement.

Un bilan annuel consolidé sera élaboré avec l'ensemble des acteurs. Il permettra de dresser un état des lieux de l'avancement du projet CPRDFP et au besoin de réinterroger les dispositifs et mesures en fonction de leur pertinence et de leur efficacité. Il comprendra un tableau de bord comparant factuellement objectifs et résultats.

En plus d'une évaluation quantitative, une évaluation qualitative sera mise en place. Elle intégrera l'analyse des trajectoires professionnelles. Les demandes non satisfaites récurrentes seront listées et un arbre des causes sera mis à jour pour les questions récurrentes.

▶ 3.2 ▶ INDICATEURS

Mettre en place des indicateurs communs à l'ensemble des voies de formation et de certifications (nombre de sorties sans qualification et sans diplôme, nombre de certifications par niveau, taux d'insertion à sept mois par niveau et par spécialité, nombre de places vacantes par niveau et par spécialité). Ces indicateurs seront présentés au sein du CCREFP.

Les signataires souhaitent consolider leurs indicateurs au travers d'une approche plus qualitative, en prenant appui sur l'observation et les analyses des trajectoires de formation et d'insertion des personnes.

Les signataires œuvreront au partage des informations dont ils disposent dans le sens de la mise en place d'un système d'information du CPRDFP utile tant au suivi des conventions d'application, aux travaux partenariaux, qu'à la réalisation des futures évaluations.

4 ▶ LE DROIT À L'EXPÉRIMENTATION

Il convient de mener des expérimentations pour adapter les réponses aux besoins des entreprises et d'en assurer un suivi et une évaluation coordonnés. L'acquisition de compétences transversales qui garantissent une bonne intégration dans l'entreprise doit être privilégiée.

La commission CPRDFP du CCREFP sera en charge du suivi des expérimentations. Une liste annuelle des expérimentations menées en région sera présentée au CCREFP avant d'être largement diffusée. Elle précisera d'année en année les suites qui auront été données à chaque expérimentation.

Les expérimentations doivent être évaluées au regard de leurs objectifs et une éventuelle généralisation se fait après bilan et modélisation.

L'écriture de chartes permettant l'adhésion du plus grand nombre doit être recherchée sans pour autant occulter les contraintes et en particulier le nécessaire financement.

5 ► COMMUNICATION

Inscrite dans une forte démarche partenariale en région, la mise en œuvre du CPRDFP doit faire l'objet d'une communication régulière et accessible à destination de l'ensemble des partenaires et du public.

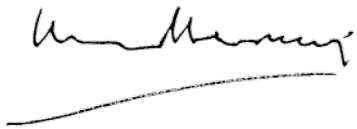
Les actions du CPRDFP doivent se placer en complémentarité harmonieuse avec les actions de communication mises en place en région par les divers partenaires (semaine de l'industrie, Place aux métiers...).

6 ► LA CLAUSE DE RÉVISION

Le présent Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles est révisable chaque année à la date anniversaire de la signature du CPRDFP. Chaque signataire peut faire une demande de révision qui doit être accompagnée d'un projet de texte. L'examen de ce texte doit être présenté en CCREFP.

À Caen, le 4 juillet 2011

Laurent Beauvais



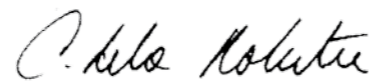
Président de Région
Basse-Normandie

Didier Lallement



Préfet de la Région
Basse-Normandie

**Catherine Sarlandie
de La Robertie**



Recteur de l'Académie de Caen,
Chancelier de l'Université

Yves Geffroy



Directeur régional de
l'alimentation, de l'agriculture
et de la forêt

Joël Magda



Directeur régional de
la jeunesse, des sports
et de la cohésion sociale

Rémy Bréfort



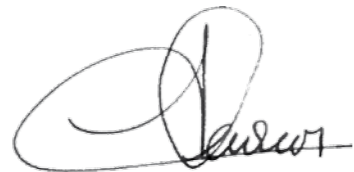
Directeur régional des
entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail
et de l'emploi

Pierre-Jean Lancry



Directeur de l'agence régionale
de santé

Laurent Courcol



Directeur interrégional de la
mer, Manche Est - mer du Nord

NOTES



Area for notes with horizontal dotted lines.

NOTES



A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.

ANNEXES À TÉLÉCHARGER :

<http://cprdfp.region-basse-normandie.fr/>