



PICARDIE

LA RÉGION

ensemble, réinventons la Picardie



CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES 2011-2014

Préparer l'avenir en étant solidaire



CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES

ENTRE :

La Région Picardie, domiciliée en l'Hôtel de Région, 11, mail Albert 1^{er}, 80026 Amiens cedex, ci-après dénommée « la Région », représentée par Monsieur Claude Gewerc, Président du Conseil Régional et dûment habilité par la décision du Conseil Régional en date du 24 juin 2011,

ET :

L'Etat représenté en région par :

- *M. Michel Delpuech, préfet de la région Picardie,*
- *M. Jean Louis Mucchielli, recteur de l'académie d'Amiens, chancelier des universités,*
- *Me. Edith Vidal, directrice régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt,*
- *M. Jean François Coquand, directeur régional de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale,*

Vu la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles,

Vu l'avis favorable du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en date du 7 novembre 2011,

Vu l'adoption par le Conseil Économique, Social, Environnemental Régional en date du 8 novembre 2011,

Vu la délibération du Conseil Régional en date du 25 novembre 2011 approuvant le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles qui lui était soumis, et autorisant le Président à signer le contrat,

Les Départements de la Somme, de l'Oise et de l'Aisne consultés,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

- Le présent CPRDF est destiné à améliorer l'accès de tou-te-s les Picard-e-s- à l'orientation et **la formation professionnelle tout au long de leur vie** et dans tout le territoire, quel que soit leur âge, leur genre, leur niveau de revenu et leur lieu d'habitation.
- Le présent contrat définit les orientations stratégiques que les signataires s'engagent à poursuivre sur la durée de sa validité, soit au 1^{er} juin de l'année civile suivant les prochaines élections régionales.

Il se compose des cinq axes stratégiques suivants :

- développer un Observatoire Régional Prospectif de l'Emploi et de la Formation,
- créer les conditions d'une orientation choisie tout au long de la vie dans le cadre d'une politique régionale coordonnée,
- réussir sa formation initiale et professionnelle,
- faciliter le passage de la formation initiale à l'emploi,
- structurer une offre de formation professionnelle, territoriale et sectorielle, et encourager la formation tout au long de la vie.

Article 2

Le contrat, son suivi et son évaluation seront assurés conformément aux modalités prévues dans le présent contrat, à savoir dans le cadre du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Il donnera lieu à des conventions annuelles d'application entre les signataires du contrat et, le cas échéant, les partenaires socio-économiques concernés pour préciser la programmation des actions de formation chacun dans son domaine de compétence.

Article 3

Le présent CPRDF vise à mieux coordonner les politiques publiques relevant de politiques nationales, régionales et paritaires. Il est soumis au choix et règles budgétaires de chacun des partenaires.

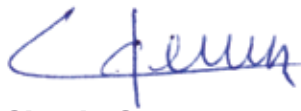
Comme tout contrat, le CPRDF devient automatiquement caduc en cas de non respect par un des partenaires, sauf négociation d'un avenant dans les trois mois qui suivent la demande par l'un des signataires.



LES SIGNATAIRES



Michel Delpuech,
*préfet de la région Picardie,
préfet de la Somme*



Claude Gewerc,
*président du Conseil régional
de Picardie*



Jean-Louis Mucchielli,
*recteur de l'académie d'Amiens,
chancelier des Universités*



Edith Vidal,
*directrice régionale de
l'Alimentation, de l'Agriculture et
de la Forêt (DRAAF)*



Jean-François Coquand,
*directeur régional de la Jeunesse,
des sports et de la cohésion
sociale (DRJSCS)*

Amiens, le 2 décembre 2011

CPRDF

Préparer l'avenir en étant solidaire

SOMMAIRE

Préambule	6
1 Le cadre juridique	6
2 Méthodologie d'élaboration du CPRDF	8
3 Les enjeux pour la Picardie	10
Synthèse du diagnostic régional	12
Orientations stratégiques et actions concertées	16
4. AXE 1 Partager un cadre d'observation et de prospection régional et territorial de l'emploi et de la formation	17
■ 4.1. Constat	17
■ 4.2. Action 1 : Observatoire régional prospectif de l'emploi et de la formation professionnelle	18
■ 4.2.1. Descriptif et produit de sortie	18
■ 4.2.2. Partenariat	18
■ 4.2.3. Calendrier de mise en œuvre	18
■ 4.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation	18
5. AXE 2 Créer les conditions d'une orientation choisie tout au long de la vie	19
■ 5.1. Constat	19
■ 5.2. Action 2 : Charte partenariale d'orientation tout au long de la Vie et Service Public régional de l'orientation	20
■ 5.2.1. Descriptif et produit de sortie	20
■ 5.2.2. Partenariat	20
■ 5.2.3. Calendrier de mise en œuvre	20
■ 5.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation	20
■ 5.3. Action 3 : Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens avec les différents réseaux d'accueil	21
■ 5.3.1. Descriptif et produit de sortie	21
■ 5.3.2. Partenariat	21
■ 5.3.3. Calendrier de mise en œuvre	21
■ 5.3.4. Indicateurs et suivi de réalisation	21
■ 5.4. Action 4 : Plateforme de lutte contre le décrochage scolaire	21
■ 5.4.1. Descriptif et produit de sortie	21
■ 5.4.2. Partenariat	21
■ 5.4.3. Calendrier de mise en œuvre	21
■ 5.4.4. Indicateurs et suivi de réalisation	21
6. AXE 3 Réussir sa formation initiale et professionnelle	22
■ 6.1. Constat	22
■ 6.2. Action 5 : Elaboration concertée de la carte des formations	23
■ 6.2.1. Descriptif et produit de sortie	23
■ 6.2.2. Partenariat	23
■ 6.2.3. Calendrier de mise en œuvre	23
■ 6.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation	23
7 AXE 4 Faciliter le passage de la formation initiale à l'emploi	24
■ 7.1. Constat	24

■ 7.2. Action 6 : La mise en relation jeunes / entreprises ...	24
■ 7.2.1. Descriptif et produit de sortie	24
■ 7.2.2. Partenariat	24
■ 7.2.3. Calendrier de mise en œuvre	25
■ 7.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation	25
■ 7.3. Action 7 : Contrat d'objectifs et de Moyens pour le développement de l'apprentissage	25
■ 7.3.1. Descriptif et produit de sortie	25
■ 7.3.2. Partenariat	25
■ 7.3.3. Calendrier de mise en œuvre	25
■ 7.3.4. Indicateurs et suivi de réalisation	25
8. AXE 5 Structurer une offre de formation professionnelle, territoriale et sectorielle, et encourager la formation tout au long de la vie	26
■ 8.1. Constat	26
■ 8.2. Action 8 : Le développement de la formation tout au long de la vie pour tou-te-s les picard-e-s ...	27
■ 8.2.1. Descriptif et produit de sortie	27
■ 8.2.2. Partenariat	27
■ 8.2.3. Calendrier de mise en œuvre	27
■ 8.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation	27
■ 8.3. Action 9 : Portefeuille numérique individuel de compétences	28
■ 8.3.1. Descriptif et produit de sortie	28
■ 8.3.2. Partenariat	28
■ 8.3.3. Calendrier de mise en œuvre	28
■ 8.3.4. Indicateurs et suivi de réalisation	28
■ 8.4. Action 10 : La promotion de la GPEC territoriale	28
■ 8.4.1. Descriptif et produit de sortie	28
■ 8.4.2. Partenariat	28
■ 8.4.3. Calendrier de mise en œuvre	28
■ 8.4.4. Indicateurs et suivi de réalisation	28
■ 8.5. Action 11 : Le déploiement de la Validation des Acquis de l'Expérience	29
■ 8.5.1. Descriptif et produit de sortie	29
■ 8.5.2. Partenariat	29
■ 8.5.3. Calendrier de mise en œuvre	29
■ 8.5.4. Indicateurs et suivi de réalisation	29

Déclinaison opérationnelle

9 La mise en œuvre opérationnelle du CPRDF pour une sécurisation des parcours	31
■ 9.1. Accord cadre	32

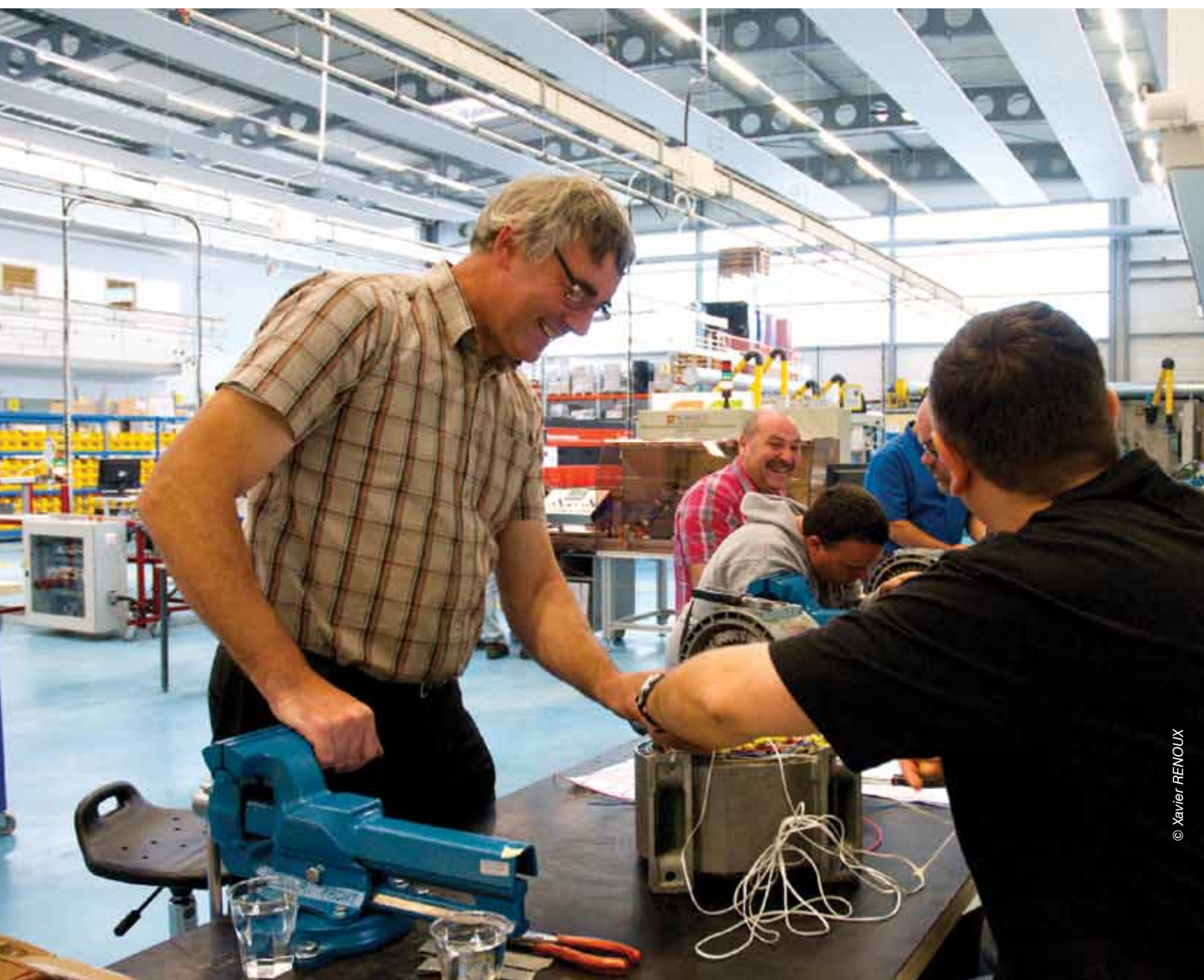
Pilotage, suivi et évaluation

10 Gouvernance du CPRDF	35
11 Mettre en œuvre un dispositif de suivi et d'évaluation	35

Annexes

12 Articulation du CPRDF avec les autres schémas d'orientation	37
13 Référence aux documents	38
14 Lexique des sigles utilisés	39

PRÉAMBULE



© Xavier RENOUX

CPRDF

Préparer l'avenir en étant solidaire

1. LE CADRE JURIDIQUE

La loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, fixe, en son article 57, les modalités d'élaboration et d'adoption du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDF).

Ce contrat de plan État / Région succède à la précédente génération des Plans Régionaux de Développement des Formations professionnelles (PRDF) élaborés par les Régions selon les dispositions de la loi 2004-89 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

Tout en réaffirmant le rôle pilote des Régions en matière de formation professionnelle, la loi du 24 novembre 2009 introduit **des modifications substantielles** portant sur les conditions partenariales de son élaboration, ses modalités d'adoption, de suivi et d'évaluation :

- Il s'agit désormais d'un *“contrat de plan régional signé par le Président du Conseil régional au nom de la Région, par le représentant de l'État dans la région au nom de l'État et par l'autorité académique”*.
- **Sa signature intervient après adoption par l'assemblée régionale**, au 1^{er} semestre 2011 selon les termes de la loi, et après consultation des Conseils généraux.
- Il est *“élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle” (CCREFP)*.
- Le CCREFP assure le **“suivi et l'évaluation de ce contrat de plan”** qui couvre la durée de la mandature régionale.



© Com des Images

La portée générale du Plan et son objet demeurent en revanche inchangés :

- *“Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles a pour objet de définir une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes et d'assurer un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation en favorisant un accès équilibré des femmes et des hommes à chacune de ces filières de formation.*
- *Il comporte des actions d'information et de formation destinées à favoriser leur insertion sociale.*
- *Il définit également les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la Validation des Acquis de l'Expérience”*.



© IRWIN LEULLIER

2. MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU CPRDF

Conformément aux termes de la Loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie, le présent Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles a été co-élaboré dans le cadre d'une large concertation à la fois institutionnelle et partenariale. Le pilotage opérationnel a été assuré conjointement par un chef de projet du Conseil régional et le chargé de mission emploi du SGAR.



© Com des Images

3 grandes étapes ont prévalu pour cette élaboration :

■ 3^{ème} trimestre 2010 : Organisation des travaux

- Lancement des travaux nécessaires à l'élaboration du CPRDF en Picardie lors de l'installation de la nouvelle assemblée plénière du CCREFP, le 21 Octobre 2010.
- **Constitution d'un Comité stratégique** des Vice Présidents concernés au sein du Conseil régional.
- **Constitution d'un comité de pilotage** constitué des signataires.
- Constitution **d'un groupe projet** associant les représentants des directions opérationnelles des instances signataires, Pôle Emploi, le GIP CARMEE et l'Insee.

■ 4^{ème} trimestre 2010 : Construction interinstitutionnelle et définition des axes stratégiques :

Mise en place de groupes de travail associant des représentants de directions opérationnelles de l'Etat, du Rectorat, de la Région, de Pôle Emploi et le GIP CARMEE, autour des thématiques suivantes :

Atelier 1 : Partager les études et analyses sur les besoins en formation initiale et continue, en corrélation avec les besoins en termes d'emplois et de métiers.

Atelier 2 : Développer, dans les priorités au système éducatif, les réponses pour :

- l'égalité des chances,
- la prévention de l'échec scolaire et les sorties sans qualification,
- la réussite éducative,
- la poursuite d'études au plus haut niveau pour ceux qui en ont la volonté et les capacités.

Atelier 3 : Soutenir la formation professionnelle continue et la sécurisation des parcours, des actifs en emploi ou à la recherche d'un emploi, notamment dans le cadre des relations avec Pôle Emploi, les Branches professionnelles et le FPSPP.

Atelier 4 : Déployer, quantitativement et qualitativement, l'offre et la demande de périodes d'accueil en entreprise à travers les stages pratiques obligatoires, non rémunérés ou les contrats de travail, apprentissage et contrat de professionnalisation.

Atelier 5 : Développer la formation continue et la sécurisation des parcours professionnels.

Atelier 6 : Le développement d'un Schéma Régional de l'Information et de l'Orientation, tout au long de la vie.

Atelier 7 : Définir les modalités et les outils de mesure des résultats et d'impacts du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles.

■ 1^{er} semestre 2011 : concertations

Suite aux réunions des groupes thématiques, les rapporteurs ont présenté pour chacun des ateliers, les premiers constats, axes de progrès et propositions aux partenaires sociaux lors de la réunion **plénière du CCREFP du 7 février 2011**.

L'INSEE et la GIP CARMEE ont présenté le diagnostic prospectif de l'Emploi et de la Formation en Picardie lors du CCREFP **du 28 mars 2011**.

Le 18 février 2011, les partenaires sociaux représentés au sein de la **COPIRE** ont été réunis pour partager les premiers éléments du diagnostic, les enjeux du CPRDF et les partenariats à développer. Une deuxième réunion de travail a été organisée avec les membres de cette instance paritaire, **le 6 mai 2011** pour solliciter la contribution des partenaires sociaux.

La commission formation du **CESER** de Picardie a organisé trois réunions de travail, **21 mars, 19 mai et 29 septembre 2011**.

Sur la même période, des contacts avec des représentants des fédérations et branches professionnelles, des consulaires, sont engagés pour envisager les accords sectoriels qui découleront du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles.

Le comité de pilotage s'est réuni **le 6 mai 2011** préalablement à la présentation du projet dans le cadre de la réunion organisée par le Préfet, **le 24 mai**, en présence du Recteur de l'Académie d'Amiens, du directeur de Cabinet du Président du Conseil Régional, des services de l'Etat (DIRECCTE, DRAFF et la DRJSCS) et des services de la Région.

Lundi 6 juin 2011, réunion de la commission formation du CCREFP pour présenter les contributions au CPRDF des différents partenaires sociaux.

Présentation du pré-projet lors de **l'assemblée plénière du CCREFP du 20 juin 2011**.

Adoption par l'Assemblée régional **le 25 novembre 2011** du projet de Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles après la consultation des Conseils généraux et du CESER à l'automne 2011.



© Enzo CAPELLI

3. LES ENJEUX POUR LA PICARDIE

Les travaux préalables menés par le GIP Carmée et l'Insee ont mis en évidence que le fil conducteur pour la formation professionnelle en Picardie est celui de la "mobilité".

■ Mobilité géographique :

La Picardie se caractérise par un peuplement dispersé et étendu sur l'ensemble de son territoire : **64% des habitants demeurent en dehors des pôles urbains, en rural isolé ou périurbain, contre moins de 40% en France.**

D'où des contraintes et des difficultés particulières d'accès à l'emploi et à la formation, et une offre de formation elle-même obligatoirement plus atomisée et dispersée.

La présence de grands bassins d'emploi et de formation très proches, mais extérieurs à la région, doit être intégrée dans l'analyse et les réponses à apporter.

La mobilité géographique est fortement corrélée au niveau de qualification.

Or, la Picardie se caractérise par un niveau de formation et un niveau de qualification qui progressent, mais qui restent très inférieurs à la moyenne nationale.

Ce constat est à rapprocher de la structure économique productive régionale.

■ Mobilité professionnelle :

Elle est indispensable sur l'ensemble du territoire national, pour s'adapter à une économie en perpétuelle évolution, mais encore plus dans une région picarde qui se caractérise par la surreprésentation d'activités à faible valeur ajoutée (dans l'industrie et dans les services), contribuant ainsi au déficit de croissance accumulé de 14 points en 10 ans.



Le diagnostic fait également ressortir, au regard de la jeunesse de la population picarde et de la corrélation entre diplôme et chômage, que **plus qu'ailleurs, le diplôme protège du chômage**. Ainsi, encouragée par les résultats obtenus pour les formations de niveau IV, il convient dès lors de mobiliser un maximum de moyens pour permettre :

L'accès à des diplômes de niveau V

Ainsi que pour :

Favoriser les poursuites d'études dans l'enseignement supérieur.

Lutter contre toutes les formes de discriminations et assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le CPRDF doit également être un instrument d'aide à la mutation vers une économie à plus forte valeur ajoutée dans tous les secteurs (industrie et services), autant qu'à l'élévation du niveau de formation et de qualification des jeunes et des adultes.

Le CPRDF devra prendre en compte les points forts de la région, sur le plan économique, et ceux qui doivent être renforcés :

La région est déjà bien placée, et doit progresser encore, dans certains secteurs porteurs :

- agriculture et industrie agro-alimentaire,
- transport et logistique (notamment avec le projet de Canal Seine Nord Europe),
- chimie, cosmétique,
- métallurgie et le travail des métaux,
- certains secteurs des biens d'équipements, de l'aéronautique,
- services à la personne, secteur sanitaire et social,
- le bâtiment et le logement (rénovation de l'habitat).



La région est moins bien placée actuellement dans les services aux entreprises (notamment les services supérieurs) et le tourisme, mais **des marges importantes de progression existent**.

Dans le cadre du diagnostic, deux constats particulièrement importants, relatifs à la problématique emploi/formation et des besoins à moyen terme de main d'œuvre des principales familles professionnelles, ont été mis en évidence. Ils constituent de véritables défis à relever qui guideront également les actions du CPRDF.

- **Constat démographique** : l'importance des **départs en retraite** dans les prochaines années estimés à 18000 départs par an sur la période allant de 2010 à 2020 (à comparer avec 2300 postes supplémentaires créés en 2010, par exemple).

Ceci dans la plupart des branches (avec des différences) et dans tous les niveaux de qualifications.

C'est déjà un enjeu et un défi majeurs, même en tenant compte, bien sûr, du fait qu'un départ en retraite n'est pas automatiquement remplacé par une embauche.

- **Le lien entre la formation et l'emploi** très variable selon les branches : parfois très fort, et parfois très ténu. Cela impose un nouveau mode de gouvernance des politiques de formation professionnelle associant l'ensemble des partenaires institutionnels et acteurs socio-économiques.

Il s'ensuit de tous ces constats **l'obligation de travailler à un niveau fin, territoire par territoire, branche professionnelle par branche professionnelle**, avec la difficulté constante de l'écart temporel entre la formation et l'emploi.

SYNTHÈSE DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL



© Xavier RENOUX

CPRDF

Préparer l'avenir en étant solidaire

Le contrat de Plan Régional pour le Développement des Formations professionnelles s'inscrit dans le contexte marqué depuis 2008 par la hausse du nombre de demandeurs d'emploi : le marché du travail subit les effets de la crise économique en Picardie comme en France.

Au 4^{ème} trimestre 2010, 10,9% de la population active picarde était au chômage (9,2% au niveau national), soit une hausse en deux ans de 1,9 point (+1,5 point en France métropolitaine)¹.

Les jeunes picards sont toujours affectés par le chômage : au 31/12/2010, **la part des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans représentait 21% de l'ensemble des demandeurs d'emploi, contre 16,3 % au niveau national**².

Point positif :

au 4^{ème} trimestre 2010, les effectifs salariés picards ont augmenté en glissement annuel de 0,7%, **ce qui correspond à une hausse de 2739 emplois**².

Ce taux est identique à celui qui prévaut à l'échelle nationale. En évolution trimestrielle, le niveau d'emploi salarié marchand global est quasiment stable.

Ceci étant, depuis le début de la crise au premier trimestre 2008, la Picardie a perdu plus de 24000 emplois.

Par ailleurs, la Picardie privilégie le développement de l'innovation technologique et l'aménagement de son territoire.

C'est en particulier le cas dans les domaines :

- **de la valorisation industrielle** des agro-resources (Pôle IAR et Pivert notamment) ;
- **des transports** (Pôle I-Trans ; stockage électrochimique de l'énergie : Hub énergie ; alimentation électrique des TGV : Cademce ; robotique ; matériaux composites ; process industriels : Industrilab) ;
- **de la santé** (chirurgie reconstructrice de la face : institut Faire Faces ; autonomie de la personne) ;
- **de l'aménagement du territoire** (Canal Seine Nord Europe ; barreau ferroviaire Creil-Roissy).

1. Analyse prospective des familles professionnelles

Les besoins de main d'œuvre à moyen terme résultent de deux déterminants principaux, les départs en retraite et les créations ou suppressions nettes d'emploi.

Les départs en retraite vont nettement s'accroître dans les dix ans à venir. Même si l'ensemble des postes ne sera pas remplacé, il est certain que ce mouvement va accroître les opportunités d'emploi, y compris sur des postes relativement peu qualifiés.



© Jenny FERAY

La tendance à la hausse **des départs en retraite se décline dans tous les secteurs de l'économie**, mais, logiquement, elle est plus forte dans les domaines professionnels les plus âgés, par exemple ceux relevant de la banque / assurance, de la fonction publique ou de certains services aux particuliers (employés de maison, aides à domicile / aides ménagères, assistantes maternelles en particulier). **À l'inverse, elle est moins marquée dans les domaines les plus jeunes**, relevant de l'hôtellerie/restauration, du commerce ou de certains services aux particuliers (coiffeurs / esthéticiens par exemple).

En ce qui concerne les estimations relatives aux créations nettes d'emploi, l'évolution du paysage professionnel français devrait prolonger dans les années à venir les tendances passées, à savoir :

- **il y aura davantage de cadres et professions intermédiaires**, notamment informaticiens, commerciaux, administratifs, comptables et financiers ;
- **sur les postes non qualifiés de l'industrie, l'emploi poursuivra sa baisse tendancielle**, amorcée depuis les années 70 ;
- de même, du fait de la concurrence des chaînes hôtelières et des grandes surfaces, **les patrons de cafés/hôtels/restaurants et les petits commerçants de détail seront moins nombreux** ;
- à l'inverse, les postes à pourvoir seront très élevés, à tous les niveaux de qualification, dans certaines filières en expansion, par exemple **la logistique ou les services à la personne**.

¹ Source : INSEE-DARES-ANPE (données CVS). ² Source : Pôle Emploi (données CVS).

L'appréciation des besoins en emplois à moyen terme par famille professionnelle s'accompagne d'un éclairage précis de la nature des emplois concernés. **Sur la base de la structure et des caractéristiques de la main d'œuvre, des mouvements de personnels et du fonctionnement du marché du travail, les FAP sont ainsi réparties en cinq classes principales**, qui permettent de qualifier les enjeux quantitatifs repérés précédemment :

- **Classe 1** : métiers stables employant des personnes diplômées, avec un bon niveau de salaire, avec des CDI et ce, dès le recrutement,
- **Classe 2** : métiers stables avec niveau de diplôme peu élevé, sans tension négative sur le marché de l'emploi mais avec du recours à l'interim,
- **Classe 3** : métiers pouvant être exercés en tant qu'indépendants, avec des pratiques favorables aux jeunes,
- **Classe 4** : emplois "premiers pas dans la vie active", faciles d'accès mais précaires,
- **Classe 5** : emplois précaires et peu qualifiés des seniors.

Le déficit de formation de la Picardie par rapport à la moyenne nationale se traduit, assez naturellement, par :

- une **sous-représentation de la classe 1** (la plus diplômée) au profit de la classe 2, au sein des 2 classes les plus stables (1 et 2) ;
- une **sur-représentation des classes 4 et 5**, peu qualifiées et précaires.

L'identification des opportunités d'emploi ne permet pas de déduire des besoins de formation car, selon les cas, les emplois peuvent être pourvus par des sortants de filières de formations diverses.

De façon très simplifiée (cf. *le diagnostic complet pour des résultats affinés*), on peut distinguer :

- **Les domaines avec une relation formation / emploi forte** : métallurgie, bâtiment, santé, enseignement, agriculture. Dans ces domaines où les connaissances techniques sont incontournables, la pénurie de personnels qualifiés disponibles peut difficilement être compensée par des sortants d'autres filières, ou alors à l'issue de formations spécifiques relativement longues. Or, sur tous ces métiers (bâtiment, industrie, agriculture...), les exigences en termes de compétences vont continuer à s'accroître.
- **Les domaines avec une relation formation / emploi ténue** : commerce, transport logistique.

2. Focales sur les filières

En amont de la déclinaison par filière du CPRDF, la partie III du diagnostic a permis de préciser les enjeux prospectifs emploi/formation, pour 7 domaines présentant des enjeux quantitatifs forts : **métallurgie, BTP, transports et logistique, commerce, hôtellerie restauration alimentation, santé social, gestion administration des entreprises.**

En complément d'une déclinaison par domaine des indicateurs précités, le diagnostic a identifié des facteurs de mutation des métiers d'un point de vue plus qualitatif, en tenant compte des spécificités et des perspectives propres à la Picardie sur chacune de ces filières. En particulier, cette partie permet d'articuler les enjeux de formation avec les différents documents de programmation relatifs au développement économique de la région.

Les enjeux prospectifs autour de l'enseignement agricole ont été traités de façon approfondie par la DRAAF.

Un panorama aussi exhaustif que possible a été dressé sur l'accès à la formation tout au long de la vie, en mobilisant les données des observatoires de branches, des OPCA et les données mises à disposition par les différents financeurs de formation.

Les enjeux autour des métiers de "l'économie verte" ont fait l'objet d'un traitement particulier car les dispositifs statistiques habituels se révèlent peu opérants : ils couvrent relativement bien les éco-activités traditionnelles, mais ne permettent pas d'appréhender le caractère transversal de ces enjeux, à la fois en termes de secteurs d'activité mais également de métiers.



© Com des Images



© Léandre LEBER

© Léandre LEBER

A ce stade, un certain nombre d'éléments doivent encore être éclairés, en élargissant la réflexion (par exemple à la commission formation du pôle Industries Agro-ressources ou avec les acteurs des projets liés à la bio-raffinerie).

Il faut souligner que la mise en service du Canal Seine Nord Europe prévue à l'horizon 2016-2017 devrait générer de nombreux emplois nouveaux : cela a été abordé à travers le prisme des perspectives dans les métiers du transport et de la logistique, mais il faudra compléter cette analyse **en anticipant les métiers et les besoins de formation** qui pourront être générés par les activités du canal ou celles des entreprises susceptibles de s'installer sur les plate-formes.

3. Approfondissements thématiques

Une place importante a été accordée au rôle fondamental du genre dans la relation formation / emploi. Ainsi, alors que les jeunes filles poursuivent davantage, en moyenne, leur scolarité et **atteignent un niveau de diplôme supérieur à celui des garçons**, elles en tirent peu de bénéfices.

Une territorialisation du diagnostic a été esquissée au moyen d'une série de cartes par territoire.

Ce travail doit être poursuivi et approfondi par les acteurs locaux, notamment par les Maisons de l'Emploi et de la Formation qui ont la charge de conduire les démarches de diagnostics territoriaux, et avec lesquels nous essayons d'apporter un appui méthodologique.

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET ACTIONS CONCERTÉES



© Com des Images

© Com des Images

CPRDF

Préparer l'avenir en étant solidaire

4. AXE 1 :

PARTAGER UN CADRE D'OBSERVATION ET DE PROSPECTION RÉGIONAL ET TERRITORIAL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION

■ 4.1. Constat

Un cadre d'observation et de prospection se distingue de celui de la mise en œuvre d'un tableau de bord de suivi des indicateurs relatifs au CPRDF. Il s'agit plutôt, d'anticiper des besoins de main d'œuvre ou des mutations impactant les métiers. Cela suppose **de mettre en cohérence, compléter et améliorer les outils d'observation existants** :

- **Ceux des territoires** (notamment les missions d'observation des Maisons de l'Emploi et de la Formation), qui produisent des diagnostics destinés à la mise en œuvre d'actions territoriales de gestion de l'emploi et des compétences et à l'identification des perspectives d'emploi au niveau local.
- **Ceux des branches professionnelles, qui opèrent le plus souvent au niveau national** (ou à l'échelon régional, se limitent à la fourniture d'indicateurs) et qui permettent à leurs représentants de mieux faire connaître leurs besoins aux pouvoirs publics.
- **Ceux du niveau régional**, qui peuvent croiser ces approches et les confronter à l'analyse des perspectives régionales ou "alimenter" les politiques mises en œuvre à cet échelon.

L'identification et l'anticipation des besoins de formation dans des secteurs émergents peuvent être améliorées, même si les dispositifs statistiques habituels se révèlent peu opérants :

à titre d'exemple, les grandes indications relatives à l'économie verte pourraient être précisées sur la thématique structurante de l'éco-développement.

De même, le travail mené avec les pôles de compétitivité (par exemple au sein de la commission formation du pôle Industries Agro-Ressources ou avec les acteurs des projets liés à la bio-raffinerie) a vocation à alimenter les réflexions sur le CPRDF.

De façon générale, l'articulation entre les schémas de développement économiques régionaux et l'anticipation des besoins de formation est un enjeu central souligné par les partenaires du CPRDF : l'observatoire prospectif devra en faire un enjeu prioritaire.

Enfin, **la mise en service du Canal Seine Nord Europe prévue à l'horizon 2016-2017 devrait générer de nombreux emplois nouveaux** : des réflexions approfondies devront être menées pour anticiper les métiers et les besoins de formation qui pourront être générés par les activités du canal ou celles des entreprises susceptibles de s'installer sur les plate-formes. Il pourra tout aussi bien s'agir de métiers nouveaux ou peu présents aujourd'hui dans la région (sur l'entretien du canal, des barges, etc.) que de métiers appelés à se développer (autour de la logistique multimodale, d'industries au bord de la voie d'eau, etc.).

À plus court terme, les besoins de main d'œuvre liés au chantier du canal sont en partie connus et anticipés par des groupes de travail inter-régionaux.



© JC. GUTNER

■ 4.2. Action 1 : Observatoire régional prospectif de l'emploi et de la formation professionnelle.

4.2.1. Descriptif et produit de sortie :

Il est chargé, sur la base du diagnostic annexé au CPRDF :

- **d'améliorer la qualité** (fiabilité, homogénéité, transversalité) des informations disponibles tant sur la formation initiale que continue (demandeurs d'emploi, salariés, VAE...),
- **de proposer** un schéma de déclinaison locale du diagnostic,
- **d'identifier** ses éventuelles informations manquantes et les recueillir,
- **de mettre en place** un tableau de bord constitué d'indicateurs de contexte-clé,
- **de diffuser** auprès d'un grand public les données,
- **renforcer** la capacité d'anticipation.

4.2.2. Partenariat :

Il est composé du GIP Carmée, de l'Insee, des services études et statistiques de l'Etat, du Rectorat, de Pôle Emploi, de la direction prospective, de la programmation et de l'évaluation du Conseil régional.

Il sera ouvert à toute personne ou organisme dont les compétences le justifieraient et intégrera les données issues des différents observatoires de branches ou de secteurs qui déclineront le présent contrat.

Les MEF seront mobilisées pour assurer les déclinaisons territoriales des travaux prospectifs.

Il prendra en considération les données issues des travaux prospectifs menés par Pôle Emploi, ainsi que ceux du Centre d'Analyse Stratégique placé auprès du Premier ministre.

4.2.3. Calendrier de mise en œuvre :

Dans le prolongement du travail de diagnostic et de bilan du PREF engagé en 2011, il se réunit deux fois par an à l'initiative conjointe du **Préfet de région, du Recteur d'Académie et du Président du Conseil régional.**

4.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

A partir des travaux menés actuellement, l'observatoire **produira annuellement un tableau de bord** constitué d'indicateurs de contexte-clé, tant au niveau régional que territorial.

Ce document complété des analyses sectorielles devra permettre de définir les politiques de formation professionnelle ainsi que d'éclairer les décisions relatives à la carte des formations professionnelles.

Pour la réalisation de ses missions, cet observatoire veille à la complémentarité de ses travaux avec ceux relatifs au suivi et à l'évaluation du présent contrat.



© Jenny FERAY

5. AXE 2 :

CRÉER LES CONDITIONS D'UNE ORIENTATION CHOISIE TOUT AU LONG DE LA VIE

■ 5.1. Constat

Aujourd'hui les itinéraires professionnels ne sont plus linéaires. Ils intègrent souvent de multiples transitions professionnelles, choisies ou subies, impliquant pour les personnes des prises de décisions capitales pour leur avenir. **L'orientation est devenue un enjeu social individuel et collectif d'importance.** La demande en orientation est importante et révélatrice de la difficulté pour un individu, à appréhender la complexité de l'environnement économique, à anticiper les évolutions du monde du travail et à analyser utilement l'information pléthorique sur le sujet.

En formation initiale, **l'orientation ne se conçoit plus seulement comme une aide à la préparation de choix scolaires, mais bien comme un apprentissage** permettant à chaque jeune d'acquérir, tout au long de son parcours, un capital de compétences requises pour s'orienter tout au long de la vie.

Cette conception stratégique de l'orientation vise ainsi à permettre à chaque individu d'être en mesure de gouverner sa vie personnelle et professionnelle. **La valeur ajoutée du professionnel de l'orientation réside dans sa capacité "d'aide à la décision" prenant en compte tous les paramètres de la situation de la personne** et jouant un rôle de médiateur dans l'appropriation des informations.

Par ailleurs, **l'information n'est plus détenue à un seul endroit** : le travail en réseau et la mutualisation sont incontournables et gages d'efficacité.

En Picardie, le paysage de l'Accueil-Information-Orientation s'est beaucoup transformé ces dernières années avec le rapprochement (en cours) des structures MEF / Missions locales / PLIE, l'instauration, dans le cadre de l'accord cadre régional du 08 septembre 2009, de conventions de partenariat entre les missions locales et les Centres d'Information et d'Orientation, la naissance de Pôle Emploi, le transfert des conseillers AFPA vers Pôle Emploi...

La coordination des acteurs pour une meilleure lisibilité de l'offre de services devient un véritable enjeu pour l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.

L'action menée ces dernières années dans le cadre du PREF concernant la mise en cohérence des services d'AIO peut trouver un prolongement avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie. Elle reconnaît à chacun un droit à l'information, au conseil et à l'accompagnement en matière d'orientation professionnelle. Elle instaure également un principe de labellisation des organismes susceptibles de participer au service public de l'orientation tout au long de la vie.

Les moyens de l'Accueil, l'Information et de l'Orientation ainsi mis en œuvre, visent la réussite du parcours des personnes. **Il s'agit de trouver un équilibre entre besoins individuels et besoins collectifs**, équilibre qui passe pour les individus par la connaissance des métiers et de leur environnement économique.

La qualité de l'Accueil, l'Information et l'Orientation est au cœur des enjeux de la sécurisation des parcours professionnels.



© Benjamin TEISSEIDRE - ComdesImages

■ 5.2. Action 2 : Charte partenariale d'orientation tout au long de la vie et Service Public régional de l'Orientation

5.2.1. Descriptif et produit de sortie :

Construite dans une démarche de concertation et sur la base des bonnes pratiques des acteurs de l'Accueil-Information-Orientation (AIO) et autres partenaires de l'emploi-formation (chambres consulaires, OPCA, partenaires sociaux et organisations professionnelles...), cette charte permet la mise en synergie des acteurs. Elle offre par là-même, un cadre opérationnel à la mise en œuvre d'**"orientation pour tous", label du service public de l'orientation tout au long de la vie**, attribué par le Préfet de Région après avis du CCREFP.

Pour donner corps à la notion d'orientation tout au long de la vie, les signataires du CPRDF mettent en œuvre en Picardie :

le Service Public régional de l'Orientation tout au long de la vie qui a pour objet :

- de permettre aux jeunes sous statut scolaire ou universitaire et aux actifs en emploi ou à la recherche d'un emploi, de choisir en connaissance de cause un métier, une formation ou une certification adaptés à leurs aspirations, à leurs aptitudes et aux perspectives professionnelles liées aux besoins prévisibles de la société, de l'économie et de l'aménagement du territoire,
- de prendre en compte par un maillage territorial adapté, les besoins de l'ensemble des Picards,
- d'articuler et de coordonner les modalités d'accueil physique ou dématérialisé tout public, consistant à aiguiller les usagers vers la structure susceptible de les accompagner dans leurs démarches d'information et d'orientation,
- de proposer des services d'accueil, d'information et de conseil individualisés, répondant aux besoins des usagers et à leur degré d'autonomie,
- de fluidifier les différentes étapes des parcours en garantissant des passages de relais pertinents, sans rupture, entre les différents acteurs,

Pour garantir la mise en œuvre du Service Public régional de l'Orientation (SPO),

les signataires s'engagent à :

- favoriser la mise en réseau des structures et des acteurs de l'Accueil, l'Information et Orientation (AIO),
- renforcer la coopération inter-institutionnelle dans le champ de l'AIO,
- améliorer la connaissance de ce champ par la diffusion de statistiques et d'études quantitatives et qualitatives,
- promouvoir la construction d'une culture commune aux différents acteurs.

Les signataires considèrent que le dispositif AIO **prend en compte tant les problématiques nationales que régionales** notamment le taux d'actifs non qualifiés comme l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il prend également en compte **les spécificités picardes telles que le taux d'accès à la qualification** encore sensiblement inférieur au taux national, la forte proportion d'une population intérimaire.

Il prendra en considération toute autre spécificité d'ordre économique et social que l'observatoire régional prospectif de l'emploi et de la formation, organisé dans le cadre du présent CPRDF, pourrait mettre en exergue.

La charte partenariale de l'orientation tout au long de la vie sera opérationnalisée à partir d'un plan d'actions défini annuellement par les partenaires signataires et déclinant les principes d'accessibilité, de qualité et d'individualisation de l'AIO, également définis dans le cadre du service public de l'orientation.

5.2.2. Partenariat :

ONISEP, mission CARIF portée le Conseil régional, Pôle Emploi, CIO, SCUIO, Missions Locales, Maisons de l'Emploi et de la Formation, Réseau Information Jeunesse, Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, Organismes Consulaires, CIBC...

5.2.3. Calendrier de mise en œuvre :

- Signature et déclinaison opérationnelle de la charte en 2011,
- proposition aux organismes d'une convention de partenariat pour le label "orientation pour tous" en octobre 2011.

5.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Nombre de signataires de la charte régionale de l'orientation tout au long de la vie,
- nombre de labels « orientation pour tous » attribués,
- couverture territoriale régionale.

Des indicateurs de la qualité de l'orientation et des outils d'évaluation seront définis en concertation avec les partenaires et en cohérence avec le Service Public de l'Orientation.



© Xavier RENOUX

■ 5.3. Action 3 : Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens avec les différents réseaux d'accueil

5.3.1. Descriptif et produit de sortie :

Convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens.

5.3.2. Partenariat :

Réseau des MEF et des Missions Locales de Picardie
Association des Réseaux d'Insertion, de Formation et d'Emploi de Picardie (ARIFEP).

5.3.3. Calendrier de mise en œuvre :

- Engagement des négociations dès 2011,
- signature des conventions à partir de 2012.

5.3.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Nombre de conventions signées
- Chaque convention intégrera des indicateurs spécifiques qui seront consolidés régionalement et présentés au CCREFP.

■ 5.4. Action 4 : Plateforme de lutte contre le décrochage scolaire

5.4.1. Descriptif et produit de sortie :

Le dispositif inter-ministériel de lutte contre le décrochage de la formation initiale, qui instaure, sous l'autorité des préfets, dans chaque bassin d'éducation et de formation, des plate-formes inter-institutionnelles de suivi et d'appui aux décrocheurs, constitue un axe central de cette coordination organisée et renforcée entre acteurs de l'information et de l'orientation.

Ces plate-formes ont pour mission de mettre en commun les informations pour assurer la recherche des jeunes sortis sans diplôme de formation initiale et de leur proposer un accompagnement personnalisé vers une formation qualifiante ou un accès à l'emploi.

5.4.2. Partenariat :

Missions locales, CIO, Pôle Emploi, Réseau Information Jeunesse en collaboration avec les collectivités territoriales et les organismes de formation.

5.4.3. Calendrier de mise en œuvre :

Lancement en mai 2011 : dispositif permanent avec transmission aux coordonnateurs des plate-formes 4 fois dans l'année des listes des jeunes sortis prématurément du système éducatif.

5.4.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Nombre de jeunes retrouvés au regard du nombre de jeunes concernés,
- nombre de jeunes accompagnés,
- nombre de jeunes ayant intégré un parcours qui conduit à la qualification.



© Alice SIDOLI

6. AXE 3 :

RÉUSSIR SA FORMATION INITIALE ET PROFESSIONNELLE

■ 6.1. Constat :

La réussite éducative : grande cause régionale partagée par tous les acteurs

Assurer la réussite de tous les élèves, garantir une qualification à chacun, tel est l'objectif partagé des acteurs de la chaîne éducative, dans la perspective d'amener chacun, à minima, à une qualification certifiée de niveau V ou de niveau IV, par la voie scolaire ou par l'apprentissage **et de conduire le maximum de jeunes vers l'enseignement supérieur**.

Il s'agit d'abord **d'amener chaque élève à acquérir et à maîtriser les compétences scolaires de base**, en prenant appui, notamment, sur la mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences et sur la personnalisation des parcours (dispositifs d'aide personnalisée en petits groupes, programmes personnalisés de réussite éducative, stage de remise à niveau, accompagnement éducatif...).

Le cadre du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles permettra de **consolider et de renforcer les progrès** enregistrés depuis 2006 en Picardie.

En effet, après une période de stagnation d'une dizaine d'années, les orientations favorables à la **poursuite d'étude vers les voies générales et technologiques** progressent nettement depuis trois ans dans notre académie. Ce mouvement positif démontre qu'il n'y a pas de fatalité de l'échec scolaire en Picardie. En juin 2010, on enregistre, en effet, un taux de décisions vers la seconde générale et technologique en fin de 3^{ème} générale de 61,7%, indicateur supérieur de 5,4 points à celui de juin 2007. En fin de seconde générale et technologique, les évolutions sont parallèles : le passage de seconde en 1^{ère} générale et technologique, sur la même période, augmente de 6,5 points pour atteindre 81,6%. **L'académie d'Amiens tend ainsi à se rapprocher des taux nationaux de fin de 3^{ème} (62,8%) et de fin 2^{de} GT (83,7%).**

Il faut consolider et renforcer ces progrès pertinents au regard des objectifs fixés par la Nation au système éducatif : **100% de sortants qualifiés au niveau V dont 80% au niveau IV et 50% diplômés de l'enseignement supérieur**, et ce, dans une perspective d'égalité des chances.

Il s'agit d'assurer l'accès à la qualification certifiée et à la promotion culturelle et sociale de tous et de contribuer au développement économique régional et national.

Cette ambition est raisonnable. Avec la rénovation de la voie professionnelle, la grande majorité des jeunes va accéder au niveau du baccalauréat. **Les deux tiers devront disposer de compétences suffisamment généralistes pour entreprendre, avec de solides chances de succès, des études supérieures de niveau universitaire.**

A cette fin, le volet correspondant du projet académique est structuré autour de deux priorités :

- améliorer au niveau académique, départemental et des établissements les résultats de la réussite éducative,
- optimiser l'offre de formation et d'accès à la qualification.

Des pôles territoriaux de la formation professionnelle devront faciliter les synergies, l'optimisation des moyens matériels et la mutualisation des ressources afin :

- **d'assurer à tous une qualification** et élever le niveau de chacun,
- **d'offrir une formation de qualité,**
- **de réduire les places vacantes** en rendant les fonctions plus lisibles et attractives,
- **de développer la capacité à entreprendre,**
- **de valoriser l'alternance** sous statut scolaire et sous contrat d'apprentissage.

S'agissant plus particulièrement des secteurs de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt, **la DRAAF réaffirme sa volonté d'accompagner individuellement chaque jeune ou adulte en particulier les plus en difficultés**. Le Projet Stratégique de Performance de la DRAAF (PSP) s'inscrit pleinement dans cette démarche de réussite éducative. Ces priorités régionales figurent dans les axes qualité et innovation du PSP (conclusion

d'un contrat éducatif, établissement de parcours de réussite, développement de l'innovation pédagogique et renforcement du pilotage des établissements).

Enfin, au regard de la grande diversité de l'environnement des établissements scolaires (notamment liée à une forte ruralité), **le Conseil régional a fait le choix de prendre en compte l'ensemble de la « chaîne éducative » afin de permettre à chaque jeune picard-e d'avoir une même offre « péri- scolaire » et d'aides à la scolarité (accès à la culture, au sport, soutien aux équipements,...)**. Elle inscrit la réussite éducative de tous les jeunes Picard-e-s parmi ses objectifs majeurs.

■ 6.2. Action 5 : Elaboration concertée de la carte des formations

6.2.1. Descriptif et produit de sortie :

Elaboration annuelle et en concertation, **une carte prévisionnelle des formations** visant à développer une offre de formation sur l'ensemble de territoires de Picardie dans le respect de la complémentarité des voies de formation. **Elle permettra d'offrir, quantitativement et qualitativement, les réponses nécessaires à l'élévation du niveau de formation des jeunes picard-e-s**, à la réussite dans la poursuite des études et à l'insertion professionnelle future. Les signataires s'engagent notamment sur les moyens (matériels, humains et financiers) qui assureront la mise en œuvre effective de l'offre de formation convenue.

Une organisation de même nature sera mise en place dans le cadre de l'actualisation des schémas des formations sanitaires et sociales ainsi que celui de l'Enseignement Supérieur.

Les signataires favoriseront les échanges avec les branches professionnelles.

6.2.2. Partenariat :

Rectorat, Etablissements d'Enseignement Supérieur, DRAAF, Conseil régional, Agence Régionale de Santé, branches professionnelles.

6.2.3. Calendrier de mise en œuvre :

Ces objectifs opérationnels se traduiront d'une manière concrète dans le principe d'une réunion annuelle conjointe de la commission formation du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation (CCREFP), du Conseil Académique de l'Education Nationale (CAEN) et du Conseil Régional de l'Enseignement Agricole (CREA).

Première réunion dès la fin 2011 pour les ouvertures de la rentrée 2012.

Une concertation très large associant les représentants de l'Etat et de ses services, les Conseils généraux, les responsables des établissements et écoles d'enseignement supérieur, les fédérations de parents d'élèves et les associations, à l'initiative de la Région a permis de définir **3 axes stratégiques** :

- axe 1 : accompagner la scolarité,
- axe 2 : faciliter l'orientation et l'insertion sociale et professionnelle des jeunes,
- axe 3 : soutenir les projets et développer la citoyenneté.

Actualisation du schéma régional des formations sanitaires et sociales 2012-2015 au premier semestre 2012.

6.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Calendrier des réunions de concertations inter institutionnelles,
- rythme des réunions,
- carte des formations.



© Com des images

7. AXE 4 :

FACILITER LE PASSAGE DE LA FORMATION INITIALE À L'EMPLOI

■ 7.1. Constat

La France se caractérise, au sein des pays de l'Union Européenne, par un chômage élevé chez les jeunes, et cette tendance est encore plus prégnante en Picardie. **L'enjeu de l'accès au premier emploi est donc central.** Sur les parcours de formation initiale, les enjeux se situent à deux échelles :

- **Un enjeu de niveau** : toutes les enquêtes d'insertion démontrent que l'accès à l'emploi progresse avec le niveau de diplôme, et nous avons, dans ce diagnostic, montré que cette tendance était encore plus marquée en Picardie qu'ailleurs.
- **Un enjeu de plus grande cohérence entre l'offre de formation initiale et les métiers les plus pourvoyeurs d'emplois** pour les jeunes, qu'ils soient existants ou en émergence. Ceci n'est pas inconciliable avec le principe de « l'orientation choisie » évoqué précédemment : beaucoup d'orientations de jeunes se font par défaut, sur la base de l'offre située à proximité du lieu de résidence, et, dans certains cas, avec une relative méconnaissance de la réalité des métiers.

L'un des autres axes de progrès est celui du **développement de l'alternance** (contrats apprentissage et de professionnalisation) à tous les niveaux de diplôme, qui permet aux jeunes d'acquérir des compétences plus opérationnelles et favorise un accès plus rapide à l'emploi.

Les actions autour des métiers peu qualifiés, mais où des difficultés de recrutement persistent, peuvent faire l'objet d'une attention particulière : certains emplois qualifiés de l'industrie (soudeurs, chaudronniers, usi-neurs), certains emplois du bâtiment (gros œuvre notamment), et dans une moindre mesure les métiers de bouche. **Dans tous ces métiers, une partie des jeunes formés reste très peu de temps en emploi dans leur filière d'origine.** Les initiatives - beaucoup existent déjà - peuvent avoir pour objectif de limiter les abandons en cours de formation ou en début de vie active, ce qui suppose des actions sur les conditions de travail et d'accueil en entreprise, sur l'accompagnement.

Enfin, cet axe peut renvoyer à des problématiques qui ne sont pas directement mesurées par le diagnostic mais qui sont bien identifiées par les acteurs des services publics de l'emploi et de l'AIO : difficultés de mobi-

lité géographique, d'adaptation aux attendus comportementaux des entreprises, etc.

■ 7.2. Action 6 :

La mise en relation jeunes / entreprises

7.2.1. Descriptif et produit de sortie :

Les acteurs de l'économie, de l'emploi et de la formation en Picardie ont créé **des outils de mise en relation des jeunes avec les entreprises** et de promotion des dispositifs d'accès à l'emploi existants. Une cellule Ecole entreprise a été créée au sein du Rectorat, des conventions de jumelage entre les établissements et les entreprises se multiplient.

Ils profitent des manifestations organisées en faveur des jeunes pour améliorer auprès de ces derniers la diffusion et l'appropriation de ces outils.

Les principaux dispositifs existants en Picardie sont le parrainage pour l'emploi, le tutorat interne à l'entreprise et les sites d'information et de mises en relation internet.

Les signataires du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles conviennent, d'articuler et de coordonner leurs actions menées dans ce cadre avec le souci constant de faciliter l'accès à l'information pour les jeunes, leur famille et les entreprises.

A titre d'exemple et de manière non exhaustive, sont concernées les manifestations suivantes :

Forum du lycéen et de l'étudiant, le Printemps de l'industrie, les Journées portes ouvertes des CFA et les lycées, la Semaine de l'Industrie, la Semaine école – entreprise Forums, jobs dating, carrefour des métiers, séquences d'observation en entreprise, etc...

7.2.2. Partenariat :

Rectorat, ONISEP, DRAAF, Conseil régional, branches professionnelles.

7.2.3. Calendrier de mise en œuvre :

Poursuite des travaux engagés en 2011, manifestations régulières en phase avec les ouvertures de section.

■ 7.3. Action 7 :

Contrat d'Objectifs et de Moyens pour le développement de l'apprentissage

7.3.1. Descriptif et produit de sortie :

L'Etat et le Conseil Régional conviennent d'un **Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) pour l'apprentissage**, qui fixe les objectifs et les moyens pour le Développement et la Modernisation de l'Apprentissage et du préapprentissage (DIMA) en Picardie. Ce COM constitue une déclinaison spécifique du présent contrat.

Ce contrat engage l'Etat et la Région, aux côtés des branches professionnelles concernées, autour de quatre types d'opérations :

- **des actions de fonctionnement** permettant le développement quantitatif de l'apprentissage et du préapprentissage, incluant également des programmes de formation pour faciliter l'accès à l'apprentissage de jeunes sortis du système scolaire,
- **des actions destinées à l'amélioration qualitative** de la formation en alternance, incluant notamment l'accompagnement social ou des mesures s'inscrivant dans la logique de « réussite éducative »,
- **des actions transversales de valorisation** des métiers, la mise en relation avec les entreprises, ou permettant une ouverture sociale et culturelle des apprentis,
- **un programme pluriannuel d'investissement** dans lequel les fonds publics viendront en « effet levier » des projets portés par les différents secteurs d'activité et des branches.

Les signataires chercheront, sur ce dernier point, à favoriser l'émergence de projets pouvant bénéficier des financements du **Programme d'Investissements d'Avenir** au titre de l'appel à projets permanent « Investir dans la formation en alternance ».

Les signataires veilleront à la complémentarité des voies de formations professionnelles (scolaire et apprentissage), et s'attacheront à mettre en cohérence la carte de ces formations et à développer l'apprentissage dans l'enseignement supérieur.

Les déclinaisons nécessairement annuelles et pluriannuelles qui s'imposeront pour les ouvertures de sections d'apprentissage, intégreront les impacts induits : absence de concurrence entre ces voies de formation, besoins d'investissement, participation des branches lorsqu'elles sont concernées.

7.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

Nombre de manifestations organisées, analyse des enquêtes de satisfaction des bénéficiaires, nombre de mise en relation « jeunes entreprises ».

7.3.2. Partenariat :

Le développement de l'apprentissage, comme celui des contrats de professionnalisation, s'inscrit en outre dans le cadre du **comité régional des acteurs de l'alternance**.

Ce comité associe autour de l'Etat (DIRECCTE, DRAAF, DRJSCS et Rectorat) et du Conseil régional de Picardie, les organismes consulaires, les OPCA, les branches professionnelles, les missions locales, Pôle Emploi, l'ordre des experts-comptables, les représentants des organismes de formation ainsi que le représentant de l'association régionale des directeurs de CFA.

Il met en œuvre des actions permettant d'atteindre les objectifs ambitieux de développement de l'alternance fixés pour la Picardie.

Ses travaux seront présentés régulièrement auprès du CCREFP.

7.3.3. Calendrier de mise en œuvre :

Signature du COM Apprentissage au moment de l'adoption du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles. Poursuite des travaux du comité régional des acteurs de l'alternance engagé en 2011.

7.3.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

Le COM apprentissage intégrera ses indicateurs de mise en œuvre, de résultat et d'impacts tels que prévus par les textes.



© Alice SIDOLI

8. AXE 5 :

STRUCTURER UNE OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE, TERRITORIALE ET SECTORIELLE, ET ENCOURAGER LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

■ 8.1. Constat

La structuration de l'offre de formation peut résulter, pour partie, des dispositifs d'observation évoqués dans le premier axe stratégique. **Les enjeux quantitatifs les plus forts sur le CPRDF concernent les qualifications et les emplois des niveaux V, IV et III.** Or, au moins pour les niveaux V et IV, les marchés du travail fonctionnent selon une logique locale et non régionale, comme le montrent par exemple les migrations domicile travail ou les analyses en « territoires vécus ». L'échelon territorial (la zone d'emploi ou le Pays) est donc le plus pertinent pour réfléchir à l'élaboration d'une offre d'éducation et de formation cohérente avec les perspectives d'emplois locales.

Avec une réserve toutefois : il est difficile « d'ouvrir tout partout ». **La mise en cohérence de l'offre de formation des territoires nécessite donc aussi une concertation à l'échelle de la région.**

En matière de formation tout au long de la vie et au-delà des dispositifs liés aux plans de formation des salariés, **trois dispositifs « individuels » semblent aujourd'hui sous-utilisés en Picardie** : le DIF (Droit Individuel à la Formation), la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) et le CIF (Congé Individuel de la Formation).

A titre d'exemple, bien que les données statistiques soient incomplètes, il ressort à travers les données sur le DIF un accès limité au dispositif (5,5% des salariés) et de fortes variations selon le niveau de qualification : **les ouvriers l'utilisent très peu, tandis que les catégories d'employés en bénéficient beaucoup plus.** De façon générale, et pour tous les dispositifs de formation tout au long de la vie, deux variables demeurent discriminantes : la taille de l'entreprise (le taux d'accès à la formation est supérieur dans les grandes entreprises) et la qualification du poste occupé (le taux d'accès s'accroît avec la qualification).

Les outils incitatifs pour promouvoir les dispositifs devraient donc viser à corriger ces écarts.

Les signataires s'engagent à **concevoir une offre de formation professionnelle concertée, s'appuyant principalement sur le croisement d'une approche sectorielle et territoriale.** Cette offre sera élaborée à partir des études prospectives du centre d'analyses stratégiques, des analyses prospectives réalisées par le GIP Carmée et l'Insee, en associant les différents observatoires de branches. Elle sera déclinée par bassin d'emploi dans le cadre d'une stratégie de GPEC territoriale normalisée (cf. infra). Les formations de bassin serviront l'emploi au sein de ces derniers et donneront une perspective régionale et nationale de l'offre de formation.

Les moyens de la formation professionnelle seront prioritairement mobilisés au bénéfice des publics les plus fragiles. Ils seront déployés en complémentarité et en concertation avec les différents plans régionaux : **plan régional d'insertion des travailleurs handicapés plan régional de lutte contre l'illettrisme et les pactes territoriaux pour l'insertion des allocataires du Revenu de Solidarité Active.**



© Com des Images

■ 8.2. Action 8 :

Le développement de la formation tout au long de la vie pour tou-te-s les picard-e-s

8.2.1. Descriptif et produit de sortie :

Pour répondre aux besoins des entreprises et des actifs picards, les signataires conviennent de mieux mobiliser l'ensemble des outils et dispositifs de la formation professionnelle.

Afin de faciliter la mobilisation de l'offre de formation régionale, les signataires du CPRDF construiront et développeront cette offre de formation, dans le cadre **de conférences des financeurs**.

Les actions qui découleront de cet engagement pourront notamment être :

- des appels d'offres conjoints,
- des cofinancements de parcours individuels,
- la recherche de cohérence entre les offres de formation dans le cadre des travaux liés à la carte des formations professionnelles,
- la mutualisation des moyens notamment à travers les outils tels que les Préparations Opérationnelles pour l'Emploi (POE) ainsi que le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP),
- la mobilisation particulière de Pôle Emploi, des Missions Locales et des Maisons de l'Emploi de la Formation dans la remontée des besoins (issus notamment d'une GPEC territoriale) et dans la déclinaison territorialisée des actions initiées par les partenaires.

Les signataires s'engagent à doter la Picardie d'une offre de formation professionnelle qui permette à chaque actif-ve- picard-e- (salarié-e- ou demandeur-se- d'emploi) **de réaliser son projet de formation avec l'assurance d'une qualité de service homogène, quelque soit son statut**.

Dans le cadre de la Mission de formation des adultes confiée au Ministère de l'Education Nationale, le rectorat mobilisera les moyens dédiés à cette mission au sein du service public de formation continue, en s'attachant à renforcer les liens territoriaux et sectoriels, contribuant ainsi à la **sécurisation des parcours professionnels** et à la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience.

A cette fin, les financeurs de formation établiront **une charte de qualité avec les principales organisations représentatives de la formation** (public, associatif, consulaire, privé) à destination des prestataires.

La mise en œuvre d'une offre de formation de qualité s'appuiera également sur un volet « recherche et innovation ». Les signataires s'accordent pour initier cette dynamique dans les différents réseaux d'organismes de formation, en mobilisant notamment les moyens de recherche de l'enseignement supérieur en Picardie.



© Léandre LEBER

8.2.2. Partenariat :

Conseil régional, Rectorat, Pôle Emploi, MEF, missions locales, fédérations de la formation professionnelle, branches professionnelles, OPCA.

8.2.3. Calendrier de mise en œuvre :

Dans la suite des actions et programmes engagés précédemment et notamment depuis 2011.

8.2.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Tableau bord des entrées en formation selon les différents publics,
- mise en œuvre de la convention Région – Pôle Emploi,
- développement du Service Public Régional de Formation,
- nombre de projets de formation en faveur des actif-ve-s, salarié-e-s et demandeur-se-s d'emploi- co financés par les partenaires de la formation,
- synthèses et analyses des bilans d'activités des OPCA en Picardie.

■ 8.3. Action 9 : Portefeuille numérique individuel de compétences

8.3.1. Descriptif et produit de sortie :

Les différents financeurs de formation s'engagent à **mettre en place un portefeuille de compétences individuel électronique**. Il permettra à chaque picard de disposer d'un espace personnel qui capitalisera (à son initiative) ses acquis de formation (toutes voies de formation confondues) et son expérience. Il lui permettra également d'accéder à une gamme de services liée à son parcours de formation tout au long de la vie (bilan d'étape professionnelle, bilan de compétences, VAE, etc....).

L'objectif recherché est de **permettre à chaque picard d'utiliser son droit à la formation et de bénéficier des différentes aides à la formation existantes**, depuis son entrée en formation professionnelle initiale jusqu'à la fin de sa carrière.

8.3.2. Partenariat :

Conseil Régional, Rectorat, Pôle Emploi, MEF, missions locales, branches professionnelles, OPCA.

8.3.3. Calendrier de mise en œuvre :

A partir de 2012.

8.3.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Création de l'"E Portfolio Compétences",
- nombres d'actif-ve-s bénéficiant du portefeuille numérique individuel de compétences.

■ 8.4. Action 10 : la promotion de la GPEC territoriale

8.4.1. Descriptif et produit de sortie :

Les entreprises sont confrontées à des mutations permanentes, phénomène qui s'est renforcé avec la crise économique. Ces mutations, qu'elles soient d'ordre économique, technologique, réglementaire, démographique ou social, ont des conséquences profondes sur l'organisation, le contenu du travail et les compétences attendues des salarié-e-s.

Dès lors, la capacité des entreprises à identifier les changements et à développer en conséquence les compétences de leurs salariés devient plus que jamais, non seulement un gage d'adaptation, mais aussi **un avantage compétitif**.

Les démarches de « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » et de « Gestion Territorialisée des Emplois et des Compétences » contribuent à mieux cerner les besoins de formation et de qualification au regard des mutations en cours et à venir et à définir des plans d'action concertés et mutualisés au plus près des territoires.

L'enjeu principal de ces démarches est de mutualiser les moyens des acteurs de la GPEC afin d'**optimiser les réponses aux entreprises et au territoire**, la finalité étant de sécuriser les parcours professionnels et d'accompagner les chefs d'entreprise sur le volet « gestion des ressources humaines ».

Dans ce cadre, les actions développées dans le CPRDF et les moyens mobilisés permettront :

- d'inciter les entreprises à recourir aux dispositifs prospectifs,

- de collecter les initiatives et analyser les résultats des différentes expériences déjà mises en œuvre,
- de favoriser l'articulation entre les dispositifs et financements autour de projets de développements économiques,
- d'adapter les formations aux besoins des entreprises locales, en particulier les TPE – PME,
- de prendre en compte des indicateurs qualitatifs.

8.4.2. Partenariat :

DIRECCTE, Conseil Régional, Pôle Emploi, MEF, Branches professionnelles, OPCA.

8.4.3. Calendrier de mise en œuvre :

Dans la suite des actions et programmes engagés précédemment et notamment depuis 2011.

8.4.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Le nombre d'actions de GPEC territoriales mises en œuvre,
- nombre d'Engagement de développement des emplois et des compétences : nombre de contrats d'étude prospectif et actions pour le développement des emplois et des compétences,
- synthèses, études, analyses et valorisation des actions initiées dans les entreprises et sur les territoires pour un partage des bonnes pratiques.

■ 8.5. Action 11 : Le déploiement de la Validation des Acquis de l'Expérience

8.5.1. Descriptif et produit de sortie :

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), instituée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, a consacré un droit nouveau d'accès à la certification.

Depuis cette date, **toute personne peut obtenir un titre professionnel ou un diplôme grâce à son expérience professionnelle**, qu'elle ait été acquise au travers d'activités salariées, non salariées, ou bénévoles.

Les signataires du présent contrat, par les initiatives et actions retenues, contribuent à renforcer le concept de formation tout au long de la vie et à le traduire dans la réalité des parcours professionnels de chaque actif picard.

A ce titre, la DIRECCTE est engagée dans le développement et la promotion de la VAE, en collaboration avec l'AFPA et les organismes certificateurs pour ce qui concerne les titres professionnels du ministère du Travail.

Elle anime par ailleurs le comité de pilotage régional de la VAE, qui constitue, avec la commission Certification et VAE du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP), le cadre du développement ambitieux de la VAE en Picardie.

Dans le cadre de la mission de formation d'adultes confiée au ministère de l'Education Nationale, le Rectorat mobilisera l'appareil académique de formation professionnelle continue à travers le réseau des GRETA et le Dispositif Académique de Validation des Acquis (DAVA) pour promouvoir la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) reconnue comme la quatrième voie officielle de délivrance d'un diplôme.

Le Réseau des CCI est également engagé dans le développement et la promotion de la VAE au travers des très nombreux titres professionnels inscrits au RNCP, et tout particulièrement dans les métiers de la Vente, Commerce, Distribution, du niveau IV au niveau II. Le réseau des CCI peut également certifier et/ou valider au travers de ses écoles de Managers, **un titre professionnel de niveau II inscrit au RNCP : « Chef d'entreprise, développeur de PME ».**

Le portefeuille de compétences individuel électronique sera valorisé pour permettre à chacun d'exposer ses acquis, ses aptitudes, son expérience dans le cadre d'une démarche VAE.

8.5.2. Partenariat :

DIRECCTE, Conseil régional, Pôle Emploi, MEF, points relais conseils VAE, Ministères certificateurs, branches professionnelles, OPCA.

8.5.3. Calendrier de mise en œuvre :

Dans la suite des actions et programmes engagés précédemment et notamment depuis 2011.

8.5.4. Indicateurs et suivi de réalisation :

- Nombre et évolution par Ministère, des titres, diplômes ou CQP délivrés par la Validation des Acquis de l'Expérience,
- nombre par niveau de formation par Ministère, des titres, diplômes ou CQP délivrés par la Validation des Acquis de l'Expérience.



© Com des Images

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE



© Xavier RENOUX

CPRDF

Préparer l'avenir en étant solidaire

9. LA MISE EN ŒUVRE OPÉRATIONNELLE DU CPRDF POUR UNE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les signataires décident de développer une plate forme opérationnelle commune, associant les représentants des milieux socio-économiques de la région.

Elle aura pour mission de **veiller à la concrétisation du volet opérationnel de manière à répondre aux enjeux prioritaires de l'accès à l'emploi des jeunes**, du maintien ou du retour à l'emploi des actifs en :

- **assurant les liens entre secteurs économiques et formations,**
- **développant la cohérence et la lisibilité de l'offre de formations professionnelles,**
- **favorisant les passerelles entre les différentes voies de qualification,**
- **sécurisant les parcours professionnels,**
- **favorisant l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations pour garantir l'accès à la formation tout au long de la vie.**

Elle soutiendra des espaces de **“recherche et développement”** associant les experts de la formation professionnelle et les “lieux” (Universités, Centres de transfert, entreprises, ...) où se dessinent les métiers et les emplois du futur.

Pour articuler les voies de formation, initiale et continue, les signataires conviennent que les branches et organisations sont leurs partenaires privilégiés pour l'analyse des besoins et la définition de l'offre des formations.

Ils s'engagent à **conclure des engagements réciproques** avec elles, en s'attachant à leur déclinaison territoriale.

Ces engagements préciseront les moyens mobilisés par chaque partenaire, et en particulier les moyens financiers.

A cette fin, ils décident de mettre en œuvre une **plate-forme opérationnelle commune**, composée de l'Etat, du Conseil régional et des représentants du monde socio-économique de Picardie ; elle se réunira au sein de la **commission formation** du CCREFP.

Ils procéderont, tout au long de la période pour laquelle le CPRDF est conclu, à des accords d'objectifs et de moyens avec la volonté d'y associer les branches et organisations professionnelles, ainsi que Pôle Emploi.

Compte-tenu des enjeux révélés par le diagnostic joint au CPRDF, les champs professionnels prioritairement repérés sont notamment :

- **l'agriculture**, avec notamment les Grands Projets « Côte Picarde – Vallée de la Somme », « Porte verte européenne », ainsi que l'encouragement à la filière des emplois verts,
- **les industries agro-alimentaires**, qui agissent pour développer des champs nouveaux à forte valeur ajoutée, notamment par l'extension des contrats de filière,
- **l'agro-industrie**, qui valorise la recherche et les transferts de technologie, notamment grâce au pôle IAR,
- **le bois**, avec en particulier la valorisation de l'éco-construction et le contrat de filière commun avec la région Nord - Pas-de-Calais,
- **le bâtiment**, qui présente notamment des enjeux d'évolution des métiers “traditionnels”, de valorisation de l'éco-construction et de transmission / création d'entreprises,
- **la construction automobile**, qui justifie l'adaptation des compétences aux évolutions technologiques des secteurs d'activité intervenant dans cette filière,
- **l'aéronautique**, soutenue par l'Etat, le Conseil régional et la Communauté de Communes du Pays du Coquelicot dans le cadre de la charte qu'ils ont conclue à cet effet en novembre 2010, ainsi qu'à travers la plate forme d'innovation IndustriLAB,
- **la filière éolienne**, grâce à la mise en place d'un cluster de formation en lien direct avec les réseaux d'entreprise et de recherche concernés,
- **la chimie**, à travers le développement de l'enseignement et des recherches technologiques de la chimie verte,
- **le transport – logistique**, en valorisant les réseaux de transport et les plate-formes logistiques picards, notamment ceux liés au Canal Seine Nord Europe,
- **le secteur sanitaire, social, et médico-social**, puisque les familles professionnelles correspondantes présentent de forts besoins de main d'œuvre qualifiée dans les années à venir.

- **le secteur sport et jeunesse**, pour le développement de la pratique sportive en Picardie du point de vue amateur mais aussi pour le haut niveau et la professionnalisation de l'animation tant en ce qui concerne l'accueil des mineurs que pour les besoins de prise en charge croissante des seniors dans les structures spécialisées,
- **le tourisme**, dans la mesure où la Picardie présente un fort potentiel de développement (valorisation du tourisme d'affaires, de l'éco-tourisme, promotion des identités touristiques des territoires, soutien au commerce et à l'artisanat),

- **le numérique, audiovisuel, art graphique,**
- **les métiers d'Art.**

Les signataires du présent contrat veilleront, dans le cadre des déclinaisons opérationnelles et pour chacun des axes déterminés, à prendre compte et développer les mesures nécessaires à l'égalité homme femme et à la lutte contre les discriminations.

■ 9.1. Accord cadre

PROJET DE CONTRAT D'OBJECTIFS

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelle 2011 - 2014

Entre :

■ **La Région Picardie**
représentée par le Président de la Région.

■ **L'Etat représenté par**
le Préfet de Région, la DIRECCTE ...

■ **Le Recteur de l'Académie d'Amiens**

■ **Les Présidents de l'Université de Picardie Jules Verne et de l'UTC de Compiègne**

■ **Pôle Emploi représenté par :**

■ **Les collectivités territoriales**

*Le Conseil général de l'Aisne
représenté par son Président,*

*Le Conseil général de l'Oise
représenté par son Président,*

*Le Conseil général de la Somme
représenté par son Président.*

■ **Les partenaires sociaux et les représentants des employeurs privés et/ou publics.**

■ **En présence des organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle.**

Objet :

Ce contrat d'objectifs vise à :

.....
.....
.....

■ Article 1 : Un cadre d'observation partagé

A1-1

Observation et Prospective : Cadre régional général

Les données des observatoires régionaux et des observatoires de branches seront mobilisées, mises en perspective. Les signataires s'engagent à alimenter ces travaux par la communication des données de leurs observatoires ou départements statistiques et à coopérer pour la construction d'outils régionaux pertinents.

La Région prendra l'initiative d'une mise en cohérence des outils d'observation régionaux dans un cadre partenarial. La Région s'engage à approfondir, dans un cadre d'observation partagée, la mise à plat de l'existant et l'analyse des besoins par territoire.

Dans le cadre de l'élaboration du Schéma prévisionnel des formations, et de la préparation du marché de l'offre régionale de formation, une approche partenariale permettra de définir et localiser les implantations souhaitables des formations, afin de répondre de façon la plus pertinente possible aux besoins des territoires.

A1-2

Observation et Prospective : approches spécifiques par secteurs d'activité ou filières

► Secteur ou filière

A1-3

Éléments saillants du Diagnostic Régional

A1-4

Éléments saillants spécifiques aux Secteurs d'activité ou filières prioritaires

■ Article 2 : orientation tout au long de la vie

A2-1

Définir le cadre régional de l'information

A2-2

Connaissance et Valorisation des Métiers

- attractivité des métiers
- difficultés d'exercice propres à certains secteurs d'activité

► ACTION

► ACTION

A2-3

Orientation du Public dans les secteurs priorités

- difficultés d'orientation difficultés de recrutement ou « évasion » dans certaines filières
- Choix
- Outils existants
- Investissement des partenaires et professionnels du champ

► ACTION

► ACTION

► ACTION

■ Article 3 : Réussir sa formation initiale professionnelle

A3-1

Formation Initiale

- L'Etat a compétence sur
- La Région a compétence sur

► ACTION formations scolaires

► ACTION Apprentissage

► ACTION

■ Article 4 : Réussir le passage formation - emploi

A4-1

Emploi et Formation

Une réflexion partenariale sera développée afin de faire mieux correspondre l'offre de formation aux attentes et aux besoins liés aux évolutions des métiers et des missions.

► Améliorer la qualité de l'emploi

► Appuyer l'effort de formation des entreprises

► ACTION

► ACTION

A4-2

Formation des Demandeurs d'emploi

L'Etat a compétence sur

La Région a compétence sur

Pôle Emploi a compétence sur

Le Département a compétence sur

A4-3

Formation Professionnelle Continue

Eléments de contextualisation

L'Etat a compétence sur

La Région a compétence sur

Pôle Emploi a compétence sur

Les branches ont compétence sur

A4-4

Validation des acquis de l'expérience

Eléments de contextualisation

L'Etat a compétence sur

La Région a compétence sur

Pôle Emploi a compétence sur

Les branches ont compétence sur

► ACTION

■ Article 5 : Lutte contre les inégalités et les discriminations

En lien avec les objectifs nationaux et régionaux de lutte contre les inégalités et les discriminations, toutes les actions liées à ce contrat ainsi que les contractualisations consécutives devront comporter des mesures spécifiques, en fonction de chaque champ particulier concerné.

■ Article 6 : Mise en œuvre

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les actions définies dans le présent contrat d'objectif, à les inscrire dans le cadre des conventions qui seront élaborées à la suite de ce contrat et d'y affecter, dans le respect de leurs procédures budgétaires respectives, les moyens nécessaires.

■ Article 7 : Durée – Suivi – Comité de pilotage

Le présent contrat d'objectifs est conclu pour une période de 5 ans à compter de sa date de notification. Les parties réuniront trimestriellement un Comité de pilotage afin de construire et suivre les conventions d'application nécessaires à la mise en œuvre du présent contrat d'objectifs. Le Comité de pilotage est constitué des représentants des parties signataires.

PILOTAGE, SUIVI ET ÉVALUATION



© Xavier RENOUX

CPRDF

Préparer l'avenir en étant solidaire

10. GOUVERNANCE DU CPRDF

La gouvernance du CPRDF est organisée à deux niveaux :

au sein du CCREFP :

- chaque première quinzaine de septembre, le Préfet de région et le Président du Conseil régional présideront, avec le Recteur, une session plénière de ce comité, **destinée à effectuer le bilan de la mise en œuvre du CPRDF au cours des douze derniers mois, et de fixer leurs orientations pour la période à venir**, et notamment le dernier quadrimestre, période déterminante pour les entrées en alternance et la poursuite des cycles d'études, au cours de laquelle les orientations budgétaires sont également précisées ;
- au cours du deuxième trimestre, le CCREFP réuni en session plénière examinera l'état d'avancement de la programmation des formations et des engagements pris dans le cadre du CPRDF.

• au sein du comité de pilotage du CPRDF :

Ce comité de pilotage, composé des représentants de Pôle Emploi, de l'Insee, du Gip CARMEE et du Président de la commission formation du CESER, est réuni deux fois par an par l'Etat (Préfet de région et Recteur d'Académie) et le Conseil régional de Picardie.

Il a pour mission de préparer les sessions plénières du CCREFP.

A ce titre, il assure notamment le suivi et l'évaluation, conformément au dispositif prévu au chapitre 7 du présent contrat, la mise en œuvre des actions et des engagements qu'il prévoit.

Le suivi et la mesure des résultats des accords d'objectifs et de moyens conclus avec les représentants du monde socio-économique de Picardie (branches professionnelles, organismes consulaires en particulier) sont effectués dans ce cadre.

Il proposera chaque année aux membres de la Copire de présenter devant cette commission paritaire un bilan d'exécution du CPRDF.

11. METTRE EN ŒUVRE UN DISPOSITIF DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Pour chacun des axes stratégiques, les signataires élaborent **un tableau de bord partagé des indicateurs de suivi (réalisations) et d'évaluation (résultats/impacts)**, des actions engagées et inscrites dans la mise en œuvre opérationnelle du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles.

Les outils d'observation et de mesure d'impacts pour favoriser l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations seront pris en compte.

L'élaboration de ce tableau de bord s'effectuera en deux temps :

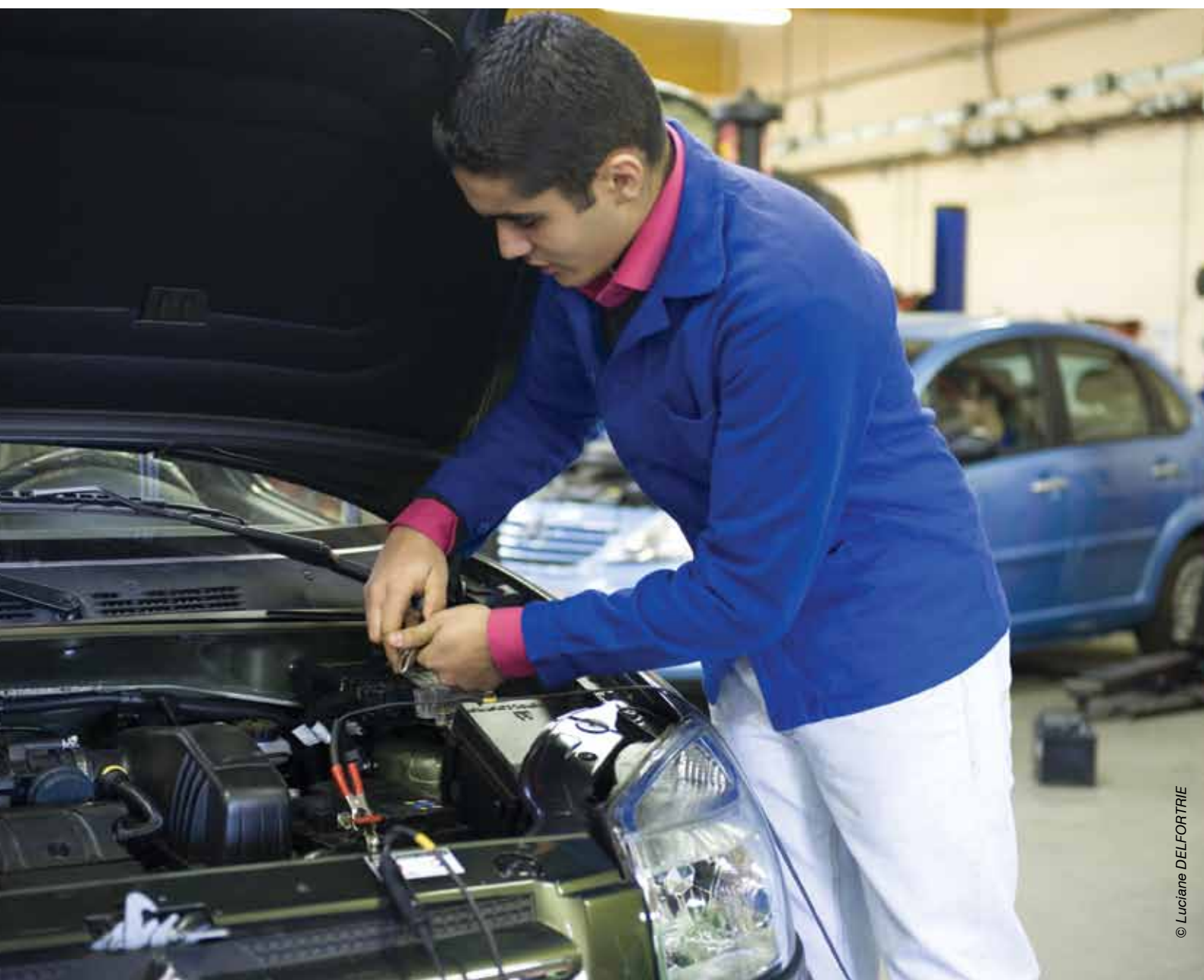
- dans un premier temps, les partenaires s'accorderont sur les indicateurs de réalisation pour suivre l'avancement des actions (annexe). Ces indicateurs permettront notamment d'**établir le bilan annuel du CPRDF**,

- dans un second temps, les partenaires travailleront à définir conjointement des indicateurs d'évaluation permettant de mesurer les évolutions relatives aux résultats et impacts attendus du présent contrat.

Les signataires décident également de développer en fonction des besoins, les études, analyses qualitatives ou évaluations en matière d'éducation et de formation.

En complémentarité avec l'Observatoire régional prospectif de l'emploi et de la formation, ce dispositif permanent de suivi et d'évaluation contribuera au pilotage du CPRDF.

ANNEXES



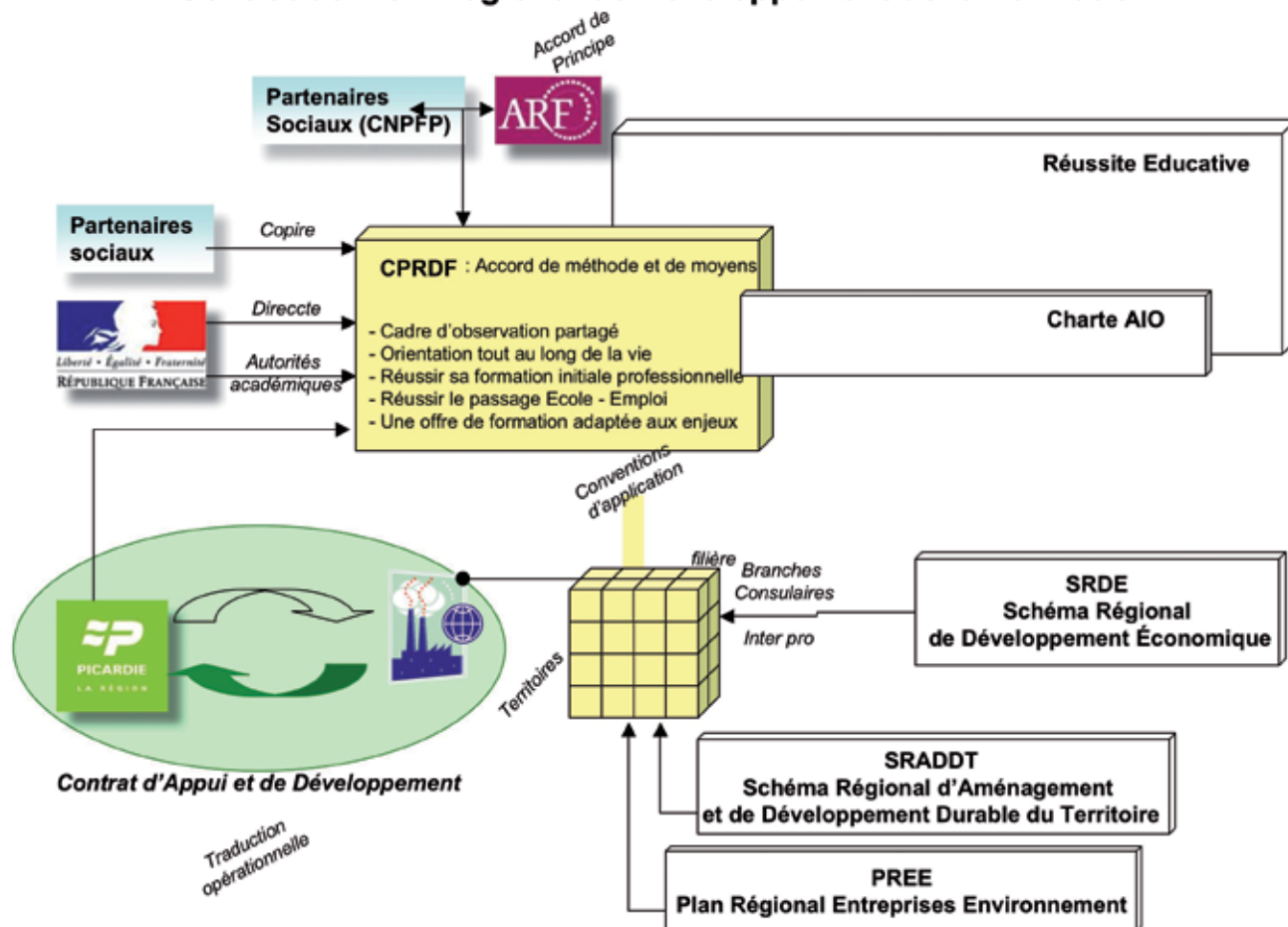
© Luciane DELFORTRIE

CPRDF

Préparer l'avenir en étant solidaire

12. ARTICULATION DU CPRDF AVEC LES AUTRES SCHÉMAS D'ORIENTATION

Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation



© Alice SIDOLI



© Xavier RENOUX

13. RÉFÉRENCE AUX DOCUMENTS

Schéma Régional de développement économique	picardie.fr/-Schema-regional-de-developpement
Schéma Régional d'aménagement et de développement durable du Territoire	picardie.fr/-Objectif-Picardie-2030
Plan régional entreprises et environnement	picardie.fr/Plan-regional-environnement-et
Schéma régional de l'innovation	picardie.fr/Schema-regional-de-l-Innovation
Schéma régional de développement durable du tourisme et des loisirs	reinventonsletourisme.picardie.fr
Schéma des formations sanitaires et sociales	formation.picardie.fr
Schéma de l'enseignement supérieur en Picardie et de la recherche	formation.picardie.fr
Programme Régional Education et Formation 2006 – 2010	formation.picardie.fr
Programme Investissements d'avenir	investissementsdavenir.picardie.fr
Projet académique 2011-2014 La Réussite Educative de l'éducation nationale en Picardie	ac-amiens.fr/index.php?id=38081
Projet stratégique de performance de la Draaf	draaf.picardie.agriculture.gouv.fr/enseignement-et-recherche



© Xavier RENOUX

14. LEXIQUE DES SIGLES UTILISÉS

AIO	Accueil Information Orientation	GPEC	Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences
ARACT	Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail	INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
ARS	Agence Régionale de Santé	OPCA	Organisme Paritaire Collecteur Agréé
BEP (A)	Brevet d'Études Professionnelles (Agricultures)	PME	Petites et Moyennes Entreprises
BTS (A)	Brevet Technicien Supérieur (Agriculture)	PRC	Point Relais Conseil
CAP (A)	Certificat d'Aptitude Professionnelle (Agriculture)	PREF	Plan Régional Education Formation
CAQ	Contrat d'Accès à la Qualification	SPEL	Service Public de l'Emploi Local
CARMEE	Centre d'Analyse Régional des Mutations (GIP) de l'Emploi et de l'Economie	SRADDT	Schéma Régional d'Aménagement et de Développement Durable du Territoire
CCIR	Chambre de Commerce et d'Industrie de Région	TPE	Très Petites Entreprises
CCREFP	Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	VAE	Validation des Acquis de l'Expérience.
CESER	Conseil Économique Social et Environnemental Régional		
CFA	Centre de Formation d'Apprentis		
CNFPTLV	Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie		
CPRDF	Contrat de Plan Régional de Développe- ment des Formations professionnelles		
CRDE	Contrat Régional de Développement Économique		
CRMA	Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat		
CSP	Contrat de Sécurité Professionnelle		
DIMA	Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Alternance		
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi		
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt		
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse des Sports et de la Cohésion Sociale		
FOAD	Formation Ouverte A Distance		
FPSP	Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels		



© Léandre LEBER

Contact:
Henriette Wadoux
Chef de projet CPRDFP
03.44.23.58.00
hwadoux@cr-picardie.fr

