



Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles 2011-2015

Région Champagne-Ardenne

SOMMAIRE

<u>TITRE I – LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u>	<u>7</u>
ARTICLE 1 : L’OBJET DU CONTRAT	7
ARTICLE 2 : LE CHAMP D’APPLICATION	8
<u>TITRE II – LES ORIENTATIONS ET PRIORITÉS DU CONTRAT</u>	<u>9</u>
ARTICLE 3 : L’EQUILIBRE DE L’OFFRE DE FORMATION	10
ARTICLE 4 : L’ACCOMPAGNEMENT DES PUBLICS	15
ARTICLE 5 : LE SERVICE PUBLIC DE L’ORIENTATION	17
ARTICLE 6 : LA SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS	18
ARTICLE 7 : LE DEVELOPPEMENT DU PARTENARIAT AVEC LES BRANCHES	22
<u>TITRE III – LE PLAN D’ACTIONS.....</u>	<u>23</u>
ARTICLE 8 : LA DECLINAISON OPERATIONNELLE DU CONTRAT.....	23
ARTICLE 9 : LES ACTIONS	23
<u>TITRE IV – LES MODALITÉS D’EXÉCUTION DU CONTRAT</u>	<u>39</u>
ARTICLE 10 : LE PILOTAGE ET L’ANIMATION DU CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	39
ARTICLE 11 : LES MODALITES DE SUIVI ET D’EVALUATION	39
ARTICLE 12 : LA DUREE ET LA VALIDITE DU CONTRAT	40

**CONTRAT DE PLAN REGIONAL DE DEVELOPPEMENT DES
FORMATIONS PROFESSIONNELLES
EN REGION CHAMPAGNE-ARDENNE**

ENTRE

- **L'Etat** représenté par le Préfet de la Région Champagne-Ardenne, Monsieur Michel GUILLOT,
- **Le Conseil Régional de Champagne-Ardenne** représenté par son Président, Monsieur Jean-Paul BACHY,
- **L'Académie de Reims** représentée par le Recteur de l'Académie de Reims, Chancelier des Universités, Monsieur Philippe-Pierre CABOURDIN,
- **La Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt** représentée par son Directeur, Monsieur Yvan LOBJOIT.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code de l'éducation,

Vu le Code du travail,

Vu le Code rural,

Vu la loi n°2005-380 du 23 avril 2005 d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école,

Vu la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le Schéma régional pour l'aménagement et le développement du territoire adopté par l'Assemblée Plénière du Conseil Régional le 16 octobre 2000,

Vu le Schéma régional du développement économique et de l'emploi adopté par la Région Champagne-Ardenne en assemblée plénière le 13 mars 2006,

Vu le Schéma régional de la formation tout au long de la vie adopté par la Région Champagne-Ardenne en assemblée plénière le 19 juin 2006,

Vu le Schéma régional des formations sanitaires et sociales adopté par l'Assemblée Plénière du Conseil Régional le 25 juin 2007,

Vu le Projet académique 2006-2010,

Vu le Projet régional de l'enseignement agricole 2006-2010,

Vu la contribution à l'élaboration du futur contrat de plan adoptée par le Conseil Régional à l'occasion de l'examen du budget primitif 2010, les 14 et 15 décembre 2009,

Vu le Conseil Académique de l'Éducation Nationale du 3 mai 2011,

Vu le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle réuni en séance plénière le 13 mai 2011,

Vu la décision de l'Assemblée plénière du Conseil Régional n° CR2011.05.23/C02-01 du 23 mai 2011 rendue exécutoire le 25 mai 2011.

IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT,

TITRE I – LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1: l'objet du contrat

Selon l'article L214-13 du Code de l'éducation, « 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.

Ce contrat de plan détermine les objectifs communs aux différents acteurs sur le territoire régional, notamment en termes de filières de formation professionnelle initiale et continue, sur la base d'une analyse des besoins en termes d'emplois et de compétences par bassin d'emploi. Il porte sur l'ensemble du territoire régional et peut être décliné par bassin d'emploi ».

Au-delà des objectifs conférés à ce CPRDFP, objectifs qui se révèlent fondamentaux pour l'évolution de l'appareil de formation tout au long de la vie en réponse à la demande économique et sociale des territoires, d'autres enjeux, tout aussi importants pour la région Champagne-Ardenne, apparaissent au travers du CPRDFP :

→ Une possibilité d'élaborer un cadre de coordination des politiques de formation professionnelle publiques et privées avec les autres financeurs de la formation et de l'éducation :

Le contrat de plan doit, pour constituer un véritable cadre stratégique en matière de formation professionnelle initiale et continue, prendre en compte la question du financement des priorités et objectifs d'éducation qu'il aura préalablement définis et établir les engagements financiers de principe de toutes les parties prenantes. Le contrat de plan deviendra ainsi le cadre général qui détermine les actions et les financements prioritaires à mettre en œuvre, de l'évolution de la carte des formations aux investissements à réaliser (patrimoine immobilier et équipements), en passant par l'ensemble des dispositifs d'accompagnement nécessaires et indispensables à la mise en place de parcours de formation tout au long de la vie.

→ La recherche d'une cohérence et d'une coordination de l'offre de formation par une approche territoriale et transversale coordonnée avec les partenaires pour en finir avec la juxtaposition des projets et des interventions, parfois contradictoires :

S'agissant d'un cadre stratégique pour l'ensemble des partenaires, le contrat de plan a pour but de conférer davantage de cohérence et de complémentarité entre les

partenariats régionaux existants, de les conforter voire de les enrichir. Il est la poursuite, en particulier du Schéma régional de la formation tout au long de la vie.

→ La planification : une occasion d'engager une nouvelle méthode de concertation pluriannuelle avec les acteurs concernés par ces thématiques de la formation et de l'éducation et d'étendre les domaines de contractualisation.

Face à ces enjeux, l'État et la Région entendent assumer complètement leurs compétences respectives dans le domaine de la formation professionnelle, dans le respect des prérogatives de chacun, en particulier la compétence première des Autorités Académiques dans la formation initiale, le rôle essentiel des partenaires sociaux dans la formation des adultes et des jeunes, et Pôle Emploi dans la formation des demandeur-se-s d'emploi. En effet, pour les signataires, s'engager dans un contrat de plan régional de développement des formations professionnelles doit permettre d'apporter davantage de cohérence, de lisibilité et d'efficacité aux politiques de formation pour lesquelles chacun doit prendre ses responsabilités.

Article 2: le champ d'application

Le champ d'application du CPRDFP est de deux ordres.

En premier lieu, les publics entrant dans le champ de compétence du contrat de plan sont les suivants :

- Les jeunes en formation initiale
- Les demandeur-se-s d'emploi
- Les salarié-e-s

En second lieu, les voies de formation relevant du contrat de plan sont:

- La formation initiale professionnelle sous statut scolaire et universitaire, la formation initiale technologique supérieure courte
- La formation initiale par apprentissage
- La formation professionnelle continue

Ainsi pour les jeunes, le contrat de plan couvre l'ensemble des filières de formation des jeunes préparant l'accès à l'emploi. Il vaut schéma des formations sanitaires et sociales et schéma des formations par apprentissage. Il inclut également le cycle d'enseignement professionnel initial dispensé par les établissements d'enseignement artistique.

Concernant les adultes, il traite de l'ensemble des actions de formation professionnelle visant à favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi, l'amélioration des qualifications.

TITRE II – LES ORIENTATIONS ET PRIORITÉS DU CONTRAT

Le projet régional pour le développement de la formation professionnelle

Les domaines de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi sont largement partagés entre la Région, l'Etat, les partenaires sociaux et Pôle Emploi. Les politiques conduites ne peuvent être efficaces que si elles sont coordonnées et complémentaires. C'est bien dans le respect de ces principes qu'après une large concertation, le projet régional pour la formation professionnelle, défini dans le Schéma de la formation tout au long de la vie, a été élaboré en 2006. Toujours dans cet esprit, le CPRDFP poursuit la démarche.

Souvent, les publics fragilisés sont ceux qui accèdent le moins à la formation.

Face à cette réalité, le contrat entend donner la priorité à l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour toutes et pour tous et ainsi favoriser l'inclusion sociale : l'aide aux personnes en situation d'illettrisme, l'intégration et l'accompagnement du public en situation de handicap, l'intégration du public jeune en difficulté, l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'obtention d'une qualification est un atout essentiel pour une insertion professionnelle réussie, et ce dès le premier niveau de qualification (niveaux V). L'accent doit ainsi être porté sur les jeunes qui sortent de formation initiale (du lycée, du CFA, de l'université ou de l'éducation spécialisée) sans cette qualification minimale, et sur les personnes, qui, engagées dans la vie professionnelle, ne possèdent pas ce niveau de qualification.

Quel que soit le mode d'acquisition, (formation initiale ou continue, VAE), les niveaux IV et V constituent les niveaux de base indispensables pour la poursuite ou la reprise de formation et/ou une évolution professionnelle ultérieure. Par ailleurs, dans la continuité du Schéma régional de la formation tout au long de la vie et de la loi d'orientation et de programme pour l'école du 23 avril 2005, est réaffirmée la nécessité d'une élévation générale du niveau des qualifications et d'une augmentation du nombre de diplômés du supérieur.

La crise économique, qui a détruit de nombreux emplois depuis 2009, exige une attention particulière. Le développement, l'adaptation ainsi que l'accès aux formations professionnelles, initiales et continues, soutenus par un travail prospectif, doivent constituer naturellement le cœur du projet régional.

L'offre de formation en vue d'une insertion professionnelle doit prendre en compte l'existence de métiers porteurs, de métiers émergents et en particulier, tous ceux qui conjuguent l'impératif écologique, l'enjeu social et l'ambition économique en faveur de l'emploi. Il s'agit de construire et/ou conforter des qualifications qui permettent d'accéder à ces emplois, tout en prenant en compte les attentes des publics concernés.

En particulier, il est souhaité que l'offre de formation professionnelle réponde mieux aux évolutions des secteurs émergents ou en mutation, notamment au développement de l'économie sociale et solidaire, qui constitue un enjeu d'importance en termes d'emploi, de cohésion sociale et de démocratie. Il s'agira également de contractualiser, sur les objectifs opérationnels d'adaptation, d'une part, de l'offre de formation initiale et continue, et d'autre part, des certifications aux besoins de la croissance verte identifiés dans le Grenelle de l'environnement et le plan climat régional.

La recherche d'une nouvelle stratégie économique et sociale qui pose les bases d'un nouveau modèle de développement nécessite, notamment, la transformation des filières d'activités et contribuera à l'adaptation de l'offre de formation initiale et continue.

Au vu des nouveaux enjeux, et tout en poursuivant la mise en œuvre du Schéma de la formation, le contrat de plan dans son contenu exprime une vision, une stratégie, une ambition pour la formation professionnelle en Champagne-Ardenne et dans l'Académie de Reims allant au-delà de l'horizon 2015 et des objectifs opérationnels pour la période allant jusqu'en 2015. Ainsi, la Région, l'Etat et les Autorités Académiques souhaitent faire du contrat de plan un document dynamique, stratégique et opérationnel, en lui conférant un périmètre large, et des objectifs précis et mesurables (cf. plan d'actions).

Il est donc proposé d'adopter dans le futur CPRDFP un nombre limité de cinq thématiques en prenant en compte les enjeux partagés dans le diagnostic, dans les documents d'orientation et par l'application d'actions contractuelles ou à contractualiser.

Article 3 : l'équilibre de l'offre de formation

Le développement des formations professionnelles initiales est un enjeu majeur de compétitivité économique et de cohésion sociale sur les territoires de Champagne-Ardenne. Les défis qui se posent dans un contexte de mutation des emplois et des compétences impliquent à la fois les différentes composantes de l'Etat, le Conseil Régional, les partenaires sociaux et la société civile.

Au-delà du fondement même de la formation professionnelle initiale qui est de permettre à tout jeune d'obtenir une qualification, il est fondamental d'offrir à chaque jeune champardennais une éducation et une formation qui lui permettent d'acquérir les connaissances, les compétences et de déjouer les déterminismes sociaux pour s'engager dans la vie.

A cette fin, une stratégie coordonnée sera définie et mise en œuvre pour articuler les différents plans d'actions pris dans le domaine de la formation initiale et dans les

domaines transversaux que sont l'emploi, l'insertion des travailleur-se-s handicapé-e-s, la lutte contre l'illettrisme et l'égalité femmes-hommes.

Enfin, les signataires ambitionnent, pour la formation initiale, un document stratégique partagé, centré sur quelques grandes priorités qui seront déclinées de façon très opérationnelle par le biais de fiches-actions. Celles-ci seront mises en œuvre à la suite du contrat de plan par les acteurs concernés.

La formation professionnelle initiale doit viser l'élévation du niveau de qualification des Champardennais-ses et cela passe par une construction commune de l'offre qui respecte l'équilibre indispensable entre les différentes voies (en particulier entre les voies professionnelles et technologiques) et intègrent les besoins de l'économie. Cette offre doit être équitablement répartie sur l'ensemble du territoire, permettant à chaque jeune d'accéder gratuitement à une formation choisie pour son attrait et non pour sa seule proximité géographique. Au sein d'un territoire donné, il en est de même dans les équilibres entre appareils de formation.

Il est donc indispensable d'adapter l'offre de formation initiale par une anticipation des métiers de demain, par le soutien de la formation professionnelle en lycée dans un juste équilibre avec le développement des formations en alternance.

L'offre de formation professionnelle post-baccalauréat (BTS, BTSA, DUT, formations sanitaires et sociales, et licences professionnelles qui sont dans le champ du CPRDFP) fera aussi l'objet d'une coordination en garantissant la cohérence territoriale.

Élaboration de la carte des formations professionnelles

Le CPRDFP deviendra le cadre de référence commun, s'agissant des formations professionnelles, pour les projets académiques.

En outre, préalablement à l'élaboration de la carte des formations, les Autorités Académiques et la Région préciseront leurs priorités tant pour les formations professionnelles par la voie scolaire que par la voie de l'apprentissage. Un schéma de concertation, et la méthodologie d'élaboration seront proposés en 2012.

Cela implique donc un engagement de chacun pour construire une offre de formation initiale.

Les orientations conjointes de l'Etat et de la Région constitueront, pour les lycées, CFA, établissements d'enseignement supérieur et écoles sanitaires et sociales, un levier majeur de l'adaptation de l'offre de formation : elles s'appuieront d'une part, sur la prospective des métiers pour en déduire des besoins en qualification et d'autre part, sur le fonctionnement de l'appareil de formation pour répondre aux besoins des publics et des territoires. Elles doivent rejaillir sur les politiques d'information sur les métiers et favoriser la multiplication des parcours de réussite, en objectivant les débats et en orientant l'offre de formation initiale.

L'adaptation de l'offre de formation pour anticiper les métiers d'avenir et le travail sur l'image des métiers sont aussi essentiels à la valorisation de la voie professionnelle. Dans la poursuite des objectifs du Schéma régional de la formation tout au long de la vie, la fluidification des parcours entre voies, modes et filières de formation est une priorité du contrat.

La carte des formations tiendra compte des internats, des pôles régionaux, des parcours de formation, des structures et des équipements.

Dans ce cadre, il sera proposé que soit élaboré un schéma prévisionnel des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et par apprentissage sur 4 ans, articulé avec le Schéma des formations par apprentissage, le Schéma des formations sanitaires et sociales et le plan des formations supérieures courtes. Il prendra en compte les besoins des employeur-se-s, des branches, des secteurs professionnels des territoires et les travaux prospectifs régionaux partagés.

L'équilibre entre les voies de formation, indispensable pour l'aménagement du territoire éducatif

Afin de permettre la réalisation de parcours dans les différentes filières de formation, il est prévu de créer des réseaux d'établissements (lycées, CFA, enseignement supérieur, centres de formation professionnelle continue). L'accueil de tous les publics dans le réseau fera l'objet d'une attention particulière afin qu'il favorise la qualité, la fluidité et l'individualisation des parcours. Au sein d'un même établissement, la mixité des publics (élèves, étudiants, apprentis, stagiaires) sera encouragée et le changement de statut en cours de formation sera facilité afin de sécuriser le parcours choisi.

En outre, la qualité des pratiques pédagogiques-adaptées aux spécificités de la formation par alternance, la formation des formateurs, ainsi que l'équilibre financier seront, des éléments indispensables pour traiter de la mixité des publics.

Pour faciliter l'accès à l'alternance des publics en insertion, les actions avec les Missions locales, Pôle Emploi et les organismes d'insertion dont l'École de la 2ème Chance (E2C) seront renforcées.

De même, des actions pour l'accès à l'alternance des décrocheur-se-s notamment universitaires devront être entreprises. La Région (dans l'alternance uniquement) peut accompagner l'Université dans la prévention du décrochage et favoriser les réorientations.

Une contractualisation sera recherchée sur des objectifs chiffrés globaux pour l'alternance, prenant la suite, notamment, et élargissant le contrat d'objectifs et de moyens pour le développement et la modernisation de l'apprentissage. Ce contrat d'objectifs et de moyens devra concourir à des objectifs communs et partagés entre les signataires notamment : la complémentarité entre les deux contrats en alternance, mais aussi avec la formation professionnelle sous statut scolaire, le développement de

l'alternance dans les branches prioritaires et le contrat de progrès pour l'apprentissage.

La circulaire du 2 février 2011 relative à la mise en œuvre des Contrats d'Objectifs et de Moyens (COM) apprentissage 2011-2015 indique un objectif ambitieux de plus de 12 000 jeunes en formation par apprentissage, à l'horizon 2015, en Champagne-Ardenne, contre 8 800 en 2010.

Toutefois, cet objectif est reconnu difficile à atteindre, au regard d'une part, de la situation démographique de la région et d'autre part, de la volonté de préserver l'équilibre avec les lycées professionnels. Néanmoins, la Région accepte un objectif réaliste correspondant à une hausse plus modérée du nombre d'apprenti-e-s, au regard des évolutions économiques et démographiques constatées sur le territoire régional. En outre, la circulaire donne la priorité aux niveaux IV et infra. Toutefois, il convient de ne pas concentrer toute l'action du COM sur ces niveaux de formation. Ainsi, l'enseignement supérieur doit être appréhendé dans ce contrat. A ce titre, le contrat de plan précise que le CFA de l'enseignement supérieur a vocation à accueillir les formations universitaires, de même que le CFA de l'Académie de Reims pour les formations ouvertes dans les établissements privés.

Enfin, le précédent COM portait sur l'amélioration de la qualité de la formation et sur les conditions de vie des apprenti-e-s. Par conséquent, il est indispensable de poursuivre voire développer ces aspects qualitatifs dans ce contrat.

Les formations sanitaires et sociales constituent une excellente illustration de cette nécessaire articulation entre les différents acteurs, de l'amont jusqu'en aval de la formation professionnelle dans un secteur. Ces formations, intégratrices en termes d'emploi, attirent un large public. Cependant, elles sont également concernées par l'enjeu de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientation, à travers un décalage entre le métier idéalisé et la réalité de l'emploi, la complexité du secteur (tant dans son organisation que dans son financement) et l'idée reçue selon laquelle on peut exercer ces métiers, notamment d'aide à la personne, sans formation préalable. Les métiers de l'aide à la personne justifieront d'une attention particulière, tant dans leur contenu que dans leur financement.

Une mise en réseau des formations à faible quota sera conduite avec les régions voisines ce qui permettra de couvrir l'ensemble des métiers du secteur sanitaire.

Un contrat d'objectifs et de moyens, sur les services de proximité, mettant en cohérence les différentes voies de formation, les différentes collectivités et ministères, les attentes des jeunes, des adultes et des employeurs sera contractualisé dès le début du CPRDFP (cf. plan d'actions).

Le CCREFP, dans cet esprit, sera le lieu de cohérence de l'alternance en région.

L'observation de l'insertion

L'insertion sociale et professionnelle correspond au processus permettant l'intégration d'une personne au sein du système socio-économique par l'appropriation des normes et règles de ce système. Elle couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement social. Être inséré signifie avoir une place, être assuré de positions sociales différenciées et reconnues (statut, rôles, etc.).

Mettre en place des dispositifs adaptés aux besoins et aux difficultés d'insertion que rencontrent certains publics constitue l'un des postulats des politiques d'emploi et de formation conduites par les collectivités publiques en charge de ces questions. Cependant, instaurer des dispositifs innovants et efficaces repose en partie sur la mesure de l'efficacité des actions déjà mises en place et donc sur la mission d'observation.

Bien que l'observation de l'insertion ne se limite pas à l'évaluation des politiques régionales de formation (car d'autres facteurs peuvent en impacter les résultats), elle permet néanmoins d'éclairer la décision publique. Tel est également le rôle de l'observation appréhendée sous un angle plus général et qui se déclinera sous deux formes : l'observation au niveau territorial et l'observation au niveau des branches.

Aussi, il est primordial, dans le cadre du contrat de plan, que les partenaires se dotent d'outils permanents de veille et d'aide au conseil pour l'information et l'orientation sur les métiers et d'une structure opérationnelle d'observation des besoins, des évolutions de compétences et des métiers qui doit permettre d'apporter des éléments d'évolution pour une information et une orientation efficaces. Cette structure sera un outil d'aide à la décision sur les évolutions à conduire des cartes des formations notamment, et participera au schéma de concertation entre la Région, les Autorités Académiques et les services de l'État.

Aujourd'hui, les réflexions conduites sur la carte des formations dans le cadre du CPRDFP, dans un contexte démographique particulier, les évolutions législatives (réforme de la voie professionnelle, loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle) induisent de nouvelles problématiques liées à l'emploi des jeunes en général et à leur insertion professionnelle en particulier. Il est donc nécessaire de créer les modalités de l'observation des formations dans un bassin donné, leur rapport à l'emploi, leur niveau de rémunération, leur impact en terme d'insertion et leur niveau de satisfaction des diplômés par rapport à cette formation.

Il convient de créer un outil stable d'observation, et d'harmoniser des indicateurs et des paramètres de lecture communs à l'ensemble des partenaires, permettant une interprétation partagée des résultats d'insertion constatés. Il conviendra d'y intégrer des indicateurs spécifiques par typologie de publics.

Article 4 : l'accompagnement des publics

Le concept d'accompagnement est utilisé actuellement dans beaucoup de domaines, y compris dans celui de la formation. Il peut être appréhendé sous différents angles : financier (par exemple les aides à la restauration), professionnel (aide à une qualification, développement de compétences, etc.) et psychologique (soutien, encouragement, gratification, etc.).

C'est pourquoi, cette notion prend toute son importance au sein du CPRDFP dans le cadre d'une stratégie régionale de formation professionnelle. En effet, il est fondamental pour la réussite de chacun d'accompagner à minima les individus dans la perspective d'un accès facilité et égalitaire à la formation. Cet accompagnement ne se limite pas à la seule attribution d'aides individuelles mais demande une approche globale.

Par ailleurs, les données géographiques, économiques, sociales et démographiques en région sont des éléments de contexte qui doivent être pris en compte dans la réflexion autour de cette thématique. En effet, les effets du territoire (faible densité de population, risque d'éloignement des bassins ruraux des lieux de décision et de formation, ...) constituent des points de vigilance importants car la mobilité et par conséquent, l'accès à la formation peuvent en être impactés. La corrélation territoires/proximité, compte tenu de la taille du système de formation et des structures, reste complexe.

L'accompagnement des publics doit donc aider dans la (re)définition du parcours de formation. Plusieurs domaines sont alors identifiés tels que la mobilité, le décrochage ou encore l'autonomie des jeunes.

Certes, de nombreux dispositifs existent actuellement pour accompagner les publics dans leur démarche de formation et d'insertion, mais tous ne sont pas généralisés. Parmi ceux existants, il convient de s'interroger après une évaluation, sur les dispositifs à soutenir, à pérenniser, à développer et /ou approfondir, à travers les conventions annuelles d'application.

Pour cela, l'accompagnement des publics doit prendre en compte tout l'environnement qui dessine les conditions de réussite de l'acte de formation jusqu'à l'insertion durable dans l'emploi. Le CPRDFP doit prendre en compte les spécificités des territoires et favoriser le soutien à la mobilité des publics.

Les réponses matérielles doivent être adaptées aux problématiques et possibilités locales.

Or, pour garantir un premier accès à la formation sur tous les territoires, une offre de formation comme seule réponse ne suffit pas. Il importe de mieux prendre en compte l'accompagnement et ses coûts, d'où le nécessaire développement du Réseau Public

Régional de Formation Professionnelle avec ses nouvelles modalités de contractualisation avec les organismes de formation.

Les interventions des collectivités publiques, chacune dans leur champ de compétences doivent toutes converger dans une stratégie commune qui doit viser à résister à l'émiettement du territoire régional, à l'isolement de ses jeunes et à leur renoncement à l'ambition.

L'exigence première du contrat de plan est bien de garantir une offre de formation globale incluant un bouquet de services : information, hébergement, mobilité, restauration, accompagnement, bilan, etc., pour les adultes comme pour les jeunes, tant dans l'enseignement supérieur que scolaire.

Un portail des offres et des demandes de stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne sera créé prenant en compte les enseignements des outils existants, et permettant de favoriser les mises en relation des entreprises, stagiaires et structures emploi-formation-insertion et d'informer les jeunes sur les possibilités d'hébergement, de restauration et de transport.

Pour les contrats en alternance, une cohérence sera trouvée avec les outils déjà mis en place par Pôle Emploi.

La formalisation systématique de partenariats sera seule de nature à permettre de réaliser cette offre éducative globale, entre les services de l'Etat et ceux de la Région, entre les Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPLÉ).

L'expérience de la mobilité doit être considérée comme un apprentissage en soi, gage de maturité à court terme et d'adaptabilité future. Néanmoins, il ne faut pas négliger, au-delà des difficultés matérielles rencontrées par certains publics, le facteur psychologique et culturel qui joue un rôle important dans ce domaine.

La problématique particulière du décrochage nécessite également des réponses particulières en termes d'accompagnement. On entend par décrochage, le résultat d'un cumul des difficultés scolaires, relationnelles, sociales et/ou personnelles qui aboutit à une décision d'abandonner l'école, le lieu de formation ou l'entreprise. Cette situation concerne tous les publics, ce qui rend complexes l'approche et la prise en compte opérationnelle du sujet.

Malgré des progrès ces dernières années, en particulier dans le cadre du Plan Jeunes, et l'investissement de la Mission Générale d'Insertion (MGI), le décrochage reste une réelle difficulté et constitue un frein à la formation. C'est pourquoi, la mise en œuvre d'actions de prévention, fera l'objet d'une réflexion menée avec les autres partenaires comme le prévoit les articles L313-7 et L313-8 du Code de l'éducation par la mise en place de plates-formes de suivi et d'appui pour l'accompagnement des jeunes sorti-e-s prématurément du système scolaire.

De même, pour les personnes déjà en situation de décrochage, leur retour dans les formations professionnelles doit être facilité. L'E2C sera stabilisée par un plan quinquennal. Ainsi, l'Etat s'engage par ce contrat à conventionner avec la Région sur son financement. Cette convention engage les signataires sur la pérennité des financements et l'adaptation quantitative de l'offre aux besoins des territoires, sur la durée de contrat.

Article 5 : le Service Public de l'Orientation

Un engagement fort partagé dans le CPRDFP est de conforter un Service Public d'Orientation en Champagne-Ardenne : celui-ci pérennisera les différents outils existants, poursuivra la mise en réseau des acteurs, consolidera les partenariats entre tous les réseaux de l'Accueil, l'Information et l'Orientation (AIO) et travaillera sur la labellisation nationale, suite à la publication du décret relatif au label « pôle information/orientation/formation/métiers ».

L'orientation est un processus complexe, mouvant et continu qui s'inscrit dans la durée et doit permettre des changements au cours de toute vie professionnelle. C'est le résultat de l'interaction entre plusieurs systèmes de représentation, celle de soi, celles des filières de formation, celle de l'univers professionnel et son système de valeurs sociales. Le processus d'orientation doit permettre à chacun-e, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine sociale ou géographique ou encore de capacités mentales ou physiques de choisir, en toute conscience, une perspective de réussite de sa vie sociale ou professionnelle.

Au niveau national, la loi sur l'orientation et la formation tout au long de la vie en fait un axe fort, et au niveau européen, la résolution du 21 novembre 2008 du Conseil de l'Union Européenne vise à « mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie ».

Aujourd'hui, l'articulation avec les problématiques de qualification et d'emploi se pose. Les changements professionnels ou de formation ne sont plus l'exception. De fait, les demandes et besoins des salarié-e-s et des apprenant-e-s sont multiples.

Face à des sollicitations de plus en plus nombreuses des publics, il s'agit d'être en capacité de mettre en place des réponses de proximité facilitant l'accès à l'information. La complexité des situations nécessite des réponses individualisées : démarche de prévention, aide à la décision, conseil, accompagnement. Enfin, c'est bien la question de la mutualisation des ressources et des pratiques collaboratives et de réseau qui est au cœur d'un service public d'orientation et d'accompagnement tout au long de la vie.

La question de l'orientation tout au long de la vie interroge aujourd'hui l'ensemble des acteurs institutionnels et les opérateurs locaux. La coordination et la professionnalisation des acteurs sont essentielles. Les structures de l'AIO sont

correctement réparties sur le territoire mais n'offrent pas toujours un réseau territorial de proximité permettant une lisibilité au public des services AIO.

Aux côtés de l'Académie, de Pôle Emploi (avec lequel une convention avec la Région a été conclue), des Missions Locales, du CRIJ, les Espaces métiers s'adressant à tous les publics sont mis en place, avec l'aide de l'ARIFOR.

L'une des priorités du contrat est de donner de l'ambition à tous les Champardennais-es.

Le CPRDFP confortera les outils de l'orientation tout au long de la vie, et à ce titre, les CIO, les Espaces métiers, les agences Pôle Emploi, les Missions locales, le CRIJ et les autres outils seront mis en réseau pour apporter le meilleur service à tous les publics.

Le contrat doit pérenniser un Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne, en proposant, une animation coordonnée, régionale et locale des réseaux.

Pour réaliser ces objectifs, différents moyens sont nécessaires ainsi que les outils à mettre en place. Le contrat accorde une place importante aux différents partenariats notamment entre la Région, l'Éducation nationale, les missions locales, l'interprofessionnel, les compagnies consulaires, les branches et Pôle Emploi sur la question de l'information et de l'orientation (Charte d'engagements réciproques, accord cadre, ...). Le maintien et la pérennité du service académique d'information et d'orientation dans les territoires est une condition fondamentale.

Un partage des pratiques et une analyse des effets du Service Public de l'Orientation pourront être présentés lors de la conférence annuelle régionale de l'orientation. Celle-ci constitue un rendez-vous essentiel des acteurs de l'AIO en Champagne-Ardenne.

Article 6 : la sécurisation des parcours professionnels

La formation, un outil de sécurisation des parcours professionnels

Pour une approche régionale

La thématique de la sécurisation des parcours professionnels est fédératrice.

Elle traduit la volonté de protéger les personnes tout en facilitant la mobilité professionnelle. Cette volonté implique d'agir simultanément à plusieurs niveaux : la formation, l'économie, l'aménagement du territoire, le droit du travail, la protection sociale, l'organisation du travail, la santé au travail...

Les droits opposables, transférables sont des compétences du niveau national.

Le niveau régional est un niveau pertinent pour permettre une articulation effective des politiques des pouvoirs publics, des partenaires sociaux en faveur des actifs quelque soit le statut de la personne (salarié-e, en recherche d'emploi, stagiaire de la formation professionnelle, indépendant-e, bénévole...), son niveau de qualification, sa localisation géographique et sa situation face à l'emploi.

La sécurisation des parcours professionnels dépasse le champ de la formation, en rapport avec le nombre et la distribution des emplois. Elle porte plus largement sur les transitions entre les différentes phases de la vie professionnelle. L'ambition de la formation comme outil de sécurisation des parcours professionnels est de créer les conditions pour rendre effectif le droit permettant aux actifs d'avoir au moins une qualification de niveau V et d'évoluer d'un niveau au cours de leur carrière professionnelle. C'est le champ privilégié du dialogue social.

La réussite de cet objectif suppose pour les signataires de ce contrat et les partenaires du CCREFP de construire, renforcer des processus partenariaux dans le cadre de conventions. La mise en place du protocole opérationnel avec Pôle emploi sera renforcée dans le cadre du CPRDFP. Une évaluation annuelle de ce partenariat sera présentée en CCREFP.

Structuration au niveau territorial de la coordination Formation/Emploi

Un des enjeux des années à venir concerne l'anticipation des mutations en matière de formation et d'emploi. Il est important d'observer ces mouvements au sein des territoires, en tenant compte de leurs spécificités. Pour répondre aux besoins exprimés du terrain, il est nécessaire de s'appuyer fortement sur les structures locales, implantées sur le territoire champardennais et en prise directe avec le monde du travail. S'interroger sur cette structuration appelée également Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale revient à se saisir de la question de la gestion locale des transitions professionnelles, condition du développement maîtrisé des mobilités à l'initiative des employeur-se-s, des salarié-e-s et des demandeur-se-s d'emploi.

Ces actions sont nécessairement coordonnées sur les territoires avec les structures de l'AIO. Ces informations sont indispensables pour la déclinaison dans le futur, de parcours de formations ou d'évolution professionnelle ciblés sur les besoins spécifiques des territoires.

L'État et la Région, en lien avec les différents acteurs des territoires dont les partenaires sociaux, concluent des conventions pluriannuelles de partenariat avec, notamment, des associations de développement économique, des associations de comité de bassin d'emploi ou bien des associations de pays ou d'agglomération. Dans ce cadre, seront réalisées des études et analyses présentant les besoins économiques et sociaux locaux. Le financement pourra s'effectuer par l'État, la Région, les partenaires locaux et les branches professionnelles.

Un diagnostic territorial reposera sur une démarche d'observation et d'analyse plutôt que sur un ou des outils. L'intégration de l'analyse des mobilités et des transitions professionnelles permettra de traiter plus efficacement la question des compétences dont le développement économique local a besoin. Ainsi, il conviendra de partager une méthode à partir des expérimentations en cours, avec notamment le renforcement des réseaux d'acteurs, les démarches collectives concertées qui

préfigurent l'action pour répondre à un triple enjeu pour les territoires, pour les individus et pour les entreprises.

Des enquêtes qualitatives, complétées par la confrontation des résultats avec la connaissance des acteurs concernés, sont nécessaires aux démarches de GPEC Territoriale. Il est donc important de définir les modalités d'association des acteurs de territoire, par exemple sous la forme de conférences des territoires (prévues dans le Schéma de la formation tout au long de la vie) et de les installer au niveau approprié.

Mise en réseau de l'offre de formation pour favoriser l'individualisation des parcours et leur continuité

Le développement de la promotion sociale et la mise en place de parcours complets de formation pour les demandeur-se-s d'emploi et les salarié-e-s en transition professionnelle sont les enjeux centraux de la mise en place du Réseau Public Régional de Formation Professionnelle. Les signataires affirment le caractère d'intérêt général de la formation professionnelle qui ne peut être traité comme une simple « marchandise ». C'est un service public dont les principales obligations sont : l'accès universel, la pérennité, la qualité, l'accessibilité tarifaire, la transparence et la protection des bénéficiaires. L'ingénierie nécessaire pour construire par exemple une offre en entrées/sorties permanentes pourrait être mise au service des autres dispositifs financés par les OPCA (POE, CRP, CTP) et Pôle Emploi.

Les passerelles

Le renforcement des passerelles entre la formation initiale et la formation continuée sera approfondi ainsi que l'offre de formation du réseau public régional de formation professionnelle, l'offre financée par Pôle Emploi et les formations en alternance pour disposer d'une complémentarité à 100 % des actions.

De même, l'effort sera conduit sur le lien entre le salariat et la création/reprise d'entreprises ainsi que l'ouverture à de nouvelles formes d'économie telles que l'économie sociale et solidaire.

Les nouveaux processus partenariaux pour faciliter les mobilités professionnelles

La sécurisation des parcours professionnels pour les publics en transition professionnelle mobilise depuis la dernière réforme de la formation professionnelle, des fonds des OPCA et le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Les aides financières et spécifiques à destination des licenciés économiques seront appréhendées au niveau régional grâce à un comité des financeurs.

De plus, une attention particulière sera portée sur l'insertion par l'activité économique (IAE). Ce secteur est destiné à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi de personnes durablement éloignées du marché du travail. Les quatre structures de l'IAE (les ateliers et chantiers d'insertion, les associations intermédiaires, les

entreprises d'insertion, les entreprises de travail temporaire d'insertion) partagent une vision commune : lever les principaux obstacles d'accès à l'emploi des personnes en difficultés sociales et professionnelles, favoriser leur retour progressif sur le marché du travail, par une mise en situation d'emploi assortie d'un accompagnement global.

L'IAE est une partie intégrante du secteur de l'ESS, puisqu'elle touche les différentes catégories : coopératives, mutuelles et associations.

Les innovations régionales en matière de formation et plus particulièrement des bénévoles et salarié-e-s de l'ESS (plateforme régionale notamment) seront valorisées en collaboration avec les Conseils Généraux.

Dans le cadre de ce contrat, une conférence de l'IAE avec l'ensemble des partenaires sera installée afin de faciliter l'accès et le retour à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail.

Inciter les actifs à entrer en formation

L'augmentation du taux d'accès à la formation des demandeur-se-s d'emploi et des salarié-e-s constitue un objectif général du CPRDFP. En raison d'un manque d'appétence pour la formation – souvent considérée comme une charge pour les salarié-e-s – il est indispensable de proposer en amont la possibilité d'une aide à l'élaboration d'un projet professionnel.

Le manque d'information et de conseils adaptés, à destination des salarié-e-s en particulier, précaires (intérimaires, CDD), engage les signataires à la construction d'un véritable conseil en évolution professionnelle. Pour un-e chercheur-se d'emploi, il vise le retour à l'emploi ; pour un-e salarié-e, il vise à l'inscrire dans une démarche d'évolution, volontaire et renforce son autonomie.

L'amélioration de la qualité de la prescription et la réduction des délais d'entrée pour les demandeur-se-s d'emploi passent par une modernisation des pratiques, des outils (centrale de pré réservation) et une transformation de l'offre.

Le contrat prévoit la sensibilisation des chefs d'entreprises et des cadres à la formation des salariés les moins qualifiés.

Enfin, des actions en faveur de la promotion et de l'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF) et du Congé Individuel de Formation (CIF) pourraient être conduites.

La VAE comme outil prioritaire

Le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) constitue une priorité pour la promotion sociale.

Il est prévu de renforcer la coordination régionale en s'appuyant sur la Cellule régionale interservices afin de déployer la démarche et de conventionner sur le développement de la VAE au niveau régional avec l'ensemble des parties prenantes (valideurs, Région, Pôle Emploi,...). Des expérimentations seront mises en place pour renforcer l'accès à la VAE, en Champagne-Ardenne.

Les certificateurs s'engagent à développer la VAE, en la considérant comme un levier des politiques d'emploi, de gestion des ressources humaines, de qualification et de

sécurisation des parcours professionnels dans les territoires. Pour atteindre cet objectif, l'État, la Région, les Autorités Académiques, les partenaires sociaux des différentes branches professionnelles et Pôle Emploi s'engagent à conclure une convention d'application dans le cadre du présent contrat sur cette démarche.

Article 7 : le développement du partenariat avec les branches

Les contrats d'objectifs constituent le socle de la contractualisation entre les différents acteurs de la formation et le monde économique. Ce partenariat sera pérennisé, élargi et renforcé en vue de couvrir tous les secteurs d'emploi, actuels et d'avenir : les services de proximité, les services à l'entreprise, le secteur de l'administration, le commerce et la distribution, la filière bois, l'hôtellerie-restauration, la culture, etc. Certains secteurs comme l'économie sociale et solidaire ou les métiers du développement durable doivent être davantage considérés comme des leviers pour introduire une vision de transformation sociale de l'économie et bénéficier d'une approche plus globale, à la fois transversale et territoriale, à la mesure des potentialités qu'ils offrent.

Par ailleurs, le champ d'intervention des contrats conclus et à venir intégrera des volets nouveaux tels qu'une dimension prospective à moyen et long termes, la voie professionnelle de l'enseignement supérieur court et l'inclusion sociale, afin de prendre en compte le périmètre d'actions du présent contrat. Les contrats d'objectifs, comme toutes les conventions déclinant le CPRDFP, comporteront désormais des engagements financiers.

La mise en cohérence des outils de formation en direction des salarié-e-s, notamment les moins qualifié-e-s, dans toutes les entreprises, en particulier les PME et les TPE, qu'ils soient proposés par l'État ou la Région, fera, d'une part, l'objet d'une réflexion stratégique partagée, précisant leur complémentarité et leur articulation et, d'autre part, l'objet d'une contractualisation renforcée au niveau des branches (contrats de branches), de l'interprofessionnel (contrats interbranches), voire directement vers l'entreprise, en conformité avec la réglementation européenne en matière d'aides aux PME. Elle sera construite en synergie avec la politique de développement économique et d'innovation du territoire régional.

TITRE III – LE PLAN D’ACTIONS

Article 8 : la déclinaison opérationnelle du contrat

La formalisation des orientations et priorités en actions opérationnelles s’effectue au moyen de fiches-actions qui sont annexées au présent contrat et dont la description sommaire figure à l’article 9. Elles sont élaborées au regard d’objectifs opérationnels clairement identifiés et de moyens alloués. Elles seront mises en œuvre par les acteurs concernés à la suite du contrat de plan.

La concrétisation de ces fiches-actions pourra prendre la forme de partenariats entre deux ou plusieurs acteurs et, lorsque l’action le permet, de conventions annuelles d’application telles que le prévoit l’article L214-13 du Code de l’éducation : *« des conventions annuelles d’application précisent, pour l’Etat et la Région, la programmation et les financements des actions. Elles sont signées par le président du Conseil Régional, le représentant de l’Etat dans la région ainsi que, selon leur champ d’application, par les divers acteurs concernés ».*

Ainsi, ces conventions d’application définissent des objectifs opérationnels et engagent techniquement et financièrement les signataires et les partenaires associés à l’action.

Enfin, les déclinaisons opérationnelles du CPRDFP sont susceptibles d’être modifiées ou adaptées au cours de leur mise en œuvre.

Article 9 : les actions

Chaque action engagera concrètement les signataires dans le cadre d’une convention de partenariat qui, au regard de priorités communes, mobilisera annuellement des moyens humains et financiers pour la mise en œuvre d’action ou d’expérimentation.

Cette contractualisation définit les méthodes et les thématiques. Les modalités d’intervention, la précision de la programmation, le financement, le pilotage, l’animation et l’évaluation seront précisés par action.

Dans le cadre de cette contractualisation seront mobilisés outre les services de l’État et de la Région :

- Les établissements de formations initiales et continues
- L’Agence Régionale de la Santé (ARS)
- Le Pôle Emploi
- Les compagnies consulaires
- Les organisations professionnelles et interprofessionnelles
- Les partenaires sociaux
- Les organismes paritaires (OPCA – OPACIF)
- Les Missions locales, Cap Emploi
- ...

Les premières actions opérationnelles permettant de décliner chaque thématique développée dans le titre III du présent contrat, sont exposées ci-après.

A- L'équilibre de l'offre de formation

Action / convention d'application	Acteurs	Objectifs	Moyens	Échéance
A1/ Travailler sur l'offre de formations professionnelles sur une prospective de 4 à 10 ans	CR/AA/E/PS/ CC/PE/OF	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser un travail en réseau • Coordonner les moyens et les espaces • Optimiser les coûts et la mise en complémentarité des ressources 	données prospectives fournies par les branches professionnelles	2012
A2/Élaborer conjointement la carte des ouvertures/fermetures des formations professionnelles sous statut scolaire et par apprentissage en lien avec la carte des formations technologiques	CR/AA	<ul style="list-style-type: none"> • Obtenir à terme une meilleure lisibilité de l'offre de formation • Eviter les concurrences • Offrir une réelle diversité des choix aux jeunes de la région • Fédérer les ressources de chacun pour une plus grande efficacité 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie de concertation et de consultation en amont de la prise de décision entre le Conseil Régional et le Rectorat • Instauration d'un mode de concertation commun (réciprocité des diffusions des documents et harmonisation des calendriers-convention sur l'échange de données) • Instauration d'une procédure de concertation avec les PS 	Réunions annuelles, cycle de réunions préparatoires débutant en mai de l'année N pour la rentrée scolaire N+1
A3/Réaliser une cartographie de l'offre de contrats de professionnalisation	CR/E/PS/ PE/ OPCA	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier et analyser les besoins sur le territoire • Avoir une meilleure lisibilité de l'offre • Améliorer l'articulation des contrats de professionnalisation entre la formation initiale et la formation continue 	Approche par secteurs d'activités pour alimenter les Contrats d'Objectifs	2012
A4/ Mettre en place un outil d'observation de l'insertion	CR/AA/E/PS	<ul style="list-style-type: none"> • Se doter d'un outil d'aide à la décision quant à l'évolution de l'offre de formation • Apporter une aide au conseil pour l'information et l'orientation sur les métiers 		2012
A5/ Favoriser la concertation entre la Région, les établissements d'enseignement supérieur et l'ensemble des partenaires concernés sur le développement des formations de niveau post-bac, et élaborer une carte des formations de l'enseignement technologique supérieur court	CR/AA/ EES/PS	<ul style="list-style-type: none"> • Permettre aux acteurs régionaux de l'enseignement supérieur de s'informer, d'échanger ou d'envisager des projets en commun 	Mise en place d'un lieu de concertation et d'impulsion pour une politique d'enseignement supérieur volontariste	

A6/ Conclure un Contrat d'objectifs et de moyens pour le développement et la modernisation de l'apprentissage	CR/E/AA/PS/ entreprises/ PE	<ul style="list-style-type: none"> • Contrat de progrès pour l'apprentissage • Développement de l'alternance dans les branches prioritaires • Complémentarité entre les voies de formation • Elévation du niveau de qualification des apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> • Engagement financier Conseil Régional/Etat • Données des contrats d'objectifs 	Fin juin 2011
---	-----------------------------------	---	--	---------------

AA : Autorités Académiques (EN+DRAAF) ; ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie ; AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ; AIO : Accueil-Information-Orientation ; ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail ; ARCAD : Association Régionale pour la Construction et l'Aménagement Durables ; CC : compagnies consulaires ; CCIR : Chambre de Commerce et d'Industrie de région ; CG : conseils généraux ; CR : conseil régional ; CRAJEP : Comité pour les Relations Régionales des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire ; CRESCA : Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Champagne-Ardenne ; CRIS : Cellule Régionale Inter-Services ; E : services de l'État autres que AA ; EES : établissements d'enseignement supérieur (URCA/UTT/CNAM/école supérieur de commerce, RMS, etc.) ; FSE : Fonds Social Européen ; OF : organismes de formation ; OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés ; PE : Pôle Emploi ; PS : organisations patronales, syndicales et professionnelles ; SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales

B- L'accompagnement des publics

Action / convention d'application	Acteurs	Objectifs	Moyens	Échéance
B1/ Améliorer les conditions de l'alternance	PS/PE/ CR/Entreprises/Réseau AIO	<ul style="list-style-type: none"> • Inciter les individus à s'orienter vers cette voie • Faciliter les démarches pour les publics concernés, en particulier la recherche d'un maître d'apprentissage • Améliorer l'insertion dans l'emploi • Faciliter la recherche d'un maître d'apprentissage et développer les contrats de professionnalisation • Promouvoir et développer les formations en alternance 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un portail des offres et demandes des stages et de l'alternance en entreprises en Champagne-Ardenne • Renforcement de la sensibilisation des entreprises à l'alternance • Identification des relais-référents au sein des organisations professionnelles • Construction de parcours articulant PRF et contrats de professionnalisation • Amélioration de l'information des stagiaires sur la demande des entreprises en contrat de professionnalisation (avec l'appui de Pôle Emploi et des MILO) 	
B2/Améliorer la formation des tuteurs : programme régional de formation des tuteurs et des formateurs	CR/E/PS/OPCA/ CRIS/ARACT/Réseau AIO	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcer des pratiques professionnelles et amélioration de la qualité des interventions des professionnels • Développer les compétences collectives et la dimension réseau en accompagnant pratiques et projets sur les territoires • Contribuer au développement de la fonction tutorale dans les organisations du travail et déploiement de la charte tutorale • Améliorer la connaissance et l'accès aux métiers de la formation aux demandeurs d'emploi • Echanger sur les pratiques d'orientation 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation de sessions de formations • Site et outils dédiés • Charte régionale du tuteur – Charte d'engagement réciproque... 	2011 Programme de professionnalisation ARIFOR 2011-2012
B3/ Poursuivre et renforcer les actions conduites vers les jeunes décrocheurs	AA/CR/E	<ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les actions des organismes • Réduire les sorties prématurées du système de formation initiale • Mettre en place un dispositif territorial 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre de la convention de partenariat • Développement des plateformes locales de suivi des décrocheurs 	

<p>B4/ Pérenniser le financement de l'École de la deuxième Chance</p>	<p>CR/E/FSE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disposer, par la consolidation des financements ETAT, d'un maillage territorial complet et équilibré du réseau E2C en Champagne-Ardenne. • Consolider les équipes pédagogiques et renforcer le taux d'encadrement 	<p>Signature d'une convention Conseil Régional/Etat</p>	<p>Fin 2011</p>
<p>B5/ Faciliter l'autonomie des jeunes par une coordination des politiques et offrir aux « apprenants » un bouquet de services communs, connexes à la formation</p>	<p>CR/E/acteurs des territoires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Harmoniser dans tous les territoires le soutien à la formation, l'emploi et l'insertion des jeunes • Clarifier les missions et rôles des différentes structures existantes • Développer la capacité des jeunes à faire des choix : pas seulement concernant l'orientation vers un futur métier mais également de la formation du citoyen • Obtenir une couverture territoriale équilibrée de l'outil • Favoriser ainsi la mobilité des « apprenants » 	<ul style="list-style-type: none"> • Construction d'espaces de réflexion donnant lieu à des rencontres structurées et régulières entre les jeunes et les adultes • Développement de possibilités de prise de parole (développement d'instances, comités consultatifs, conseils d'administration, ...) • Accès à la culture • Mise en place de moyens financiers spécifiques. Ex. : Allocation d'autonomie des jeunes • Problématique du logement : un Schéma régional de l'Habitat des jeunes • Partenariats avec les instances professionnelles et /ou territoriales • Expérimentation/développement d'un site internet sur l'offre d'hébergement temporaire porté par le CRIJ 	

AA : Autorités Académiques (EN+ DRAAF) ; ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie ; AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ; AIO : Accueil-Information-Orientation ; ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail ; ARCAD : Association Régionale pour la Construction et l'Aménagement Durables ; CC : compagnies consulaires ; CCIR : Chambre de Commerce et d'Industrie de région ; CG : conseils généraux ; CR : conseil régional ; CRAJEP : Comité pour les Relations Régionales des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire ; CRESCA : Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Champagne-Ardenne ; CRIS : Cellule Régionale Inter-Services ; E : services de l'État autres que AA ; EES : établissements d'enseignement supérieur (URCA/UTT/CNAM/école supérieur de commerce, RMS, etc.) ; FSE : Fonds Social Européen ; OF : organismes de formation ; OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés ; PE : Pôle Emploi ; PS : organisations patronales, syndicales et professionnelles ; SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales

C- Le Service Public de l'Orientation

Action / convention d'application	Acteurs	Objectifs	Moyens	Échéance
<p>C1/ Installer un service Public d'Orientation pour un réseau partenarial des acteurs de l'AIO : conforter les différents outils existants et poursuivre leur mise en réseau, consolider les partenariats entre les Espaces métiers et les autres réseaux de l'AIO</p>	<p>CR/AA/EES/E/CC/PE/PS/Réseau AIO</p>	<p>Structurer un Service Public de l'Orientation en Champagne-Ardenne</p>	<ul style="list-style-type: none"> Partenariats entre la Région, l'Education nationale, les missions locales et l'interprofessionnel sur la question de l'information et de l'orientation (Charte d'engagements réciproques, accord cadre, ...) Pérennisation du partenariat avec Pôle Emploi sur l'information l'orientation et la prescription. Diffusion des publications communes d'information sur les métiers, les formations et l'emploi sur chaque territoire Site ou outils communs pour le grand public Consolidation des relais territoriaux existants Implication des organisations professionnelles et les branches dans la promotion des métiers. 	<ul style="list-style-type: none"> 2011 : Charte d'engagement réciproque Réseaux EM/CIO, ainsi que Réseaux EM/Missions Locales Labelisation « Orientation pour Tous » 2013 : Fin du développement des EM en Région (Langres, Vitry le François, Sud Ardennes)
<p>C2/ Améliorer la qualité de l'orientation en Champagne-Ardenne : quelle amélioration de la qualité des services rendus aux publics ?</p>	<p>CR/AA/Réseau AIO</p>	<ul style="list-style-type: none"> Construire une démarche qualité partagée par toutes et tous : vers un Réseau régional partenarial des acteurs de l'AIO Faire émerger une liste commune d'indicateurs prioritaires et d'élaborer un plan stratégique pour leur reconnaissance. (Préconisation des 4 conférences régionales de l'orientation) Inciter les salariés à se former Donner l'information aux salarié-es sur les métiers, les formations,... 	<p>Pistes de réflexion :</p> <ul style="list-style-type: none"> le besoin d'une meilleure lisibilité de l'offre de service, la professionnalisation des acteurs dans un champ en mouvance (TIC, VAE – Validation des Acquis de l'Expérience - le travail en réseau , la nécessité d'individualiser la réponse à l'utilisateur, quelle qu'en soit la forme (présentielle ou à distance) <p>Proposition d'une offre de services adaptée (VAE, Conseil en évolution professionnelle, ...)</p>	<p>Démarche à engager en 2011 en lien notamment avec la démarche de labellisation des « Orientation Métiers pour tous »</p>
<p>C3/ Installer des lieux d'information et d'orientation pour les publics salariés en développant ce champ au sein des Espaces métiers</p>	<p>CR/AA/E/ EES/ CRESCA/OPCA/PE/FONGECIF/CRIS-VAE/PS</p>			<p>Depuis 2010 : Espace métiers : Centres Information Conseil VAE. A partir de Septembre 2011 (Expérimentation dans les Espaces métiers d'un dispositif de conseil en évolution professionnelle), généralisation en 2012 sur tous les territoires,....</p>

<p>C4/ Faire découvrir et sensibiliser tous les publics au secteur de l'économie sociale et solidaire</p>	<p>CR/CRESKA/AA/PS /PE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elargir le panel des publics dans leurs choix d'orientation • Avoir une meilleure connaissance des métiers dans ce secteur • Sensibiliser les jeunes, le personnel éducatif et de l'orientation, le grand public aux valeurs et aux principes associatifs, coopératifs et mutualistes • Mettre en valeur des projets au niveau local, régional ou national, initier les publics à la coopération, développer une approche active de la connaissance et de l'apprentissage du débat démocratique, créer des liens avec les entreprises de l'économie sociale. • Mieux faire connaître les entreprises de l'économie sociale et spécificités en matière de fonctionnement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Convention cadre avec CRESKA sur le volet information orientation sur les métiers, les formations et l'emploi de l'Economie Sociale et Solidaire. • Des accords avec le milieu académique peuvent être mis en place pour donner de l'ampleur à ces initiatives • Partenariats avec l'IUFM pour sensibiliser à l'économie sociale les futurs enseignants 	<p>Actions à démarrer après les Assises régionales de l'ESS de Septembre 2011 et intégration prioritaire de cette dimension dans les programmes d'animations des Espaces métiers et des acteurs de l'AIO</p>
<p>AA : Autorités Académiques (EN+DRAAF) ; ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie ; AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ; AIO : Accueil-Information-Durables ; ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail ; ARCAD : Association Régionale pour la Construction et l'Aménagement Durables ; CC : compagnies consulaires ; CCIR : Chambre de Commerce et d'Industrie de région ; CG : conseils généraux ; CR : conseil régional ; CRAJEP : Comité pour les Relations Régionales des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire ; CRESKA : Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Champagne-Ardenne ; CRIS : Cellule Régionale Inter-Services ; E : services de l'État autres que AA ; EES : établissements d'enseignement supérieur (URCA/UTT/CNAM/école supérieur de commerce, RMS, etc.) ; FSE : Fonds Social Européen ; OF : organismes de formation ; OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés ; PE : Pôle Emploi ; PS : organisations patronales, syndicales et professionnelles ; SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales</p>				

D- La sécurisation des parcours professionnels

Action / convention d'application	Acteurs	Objectifs	Moyens	Échéance
D1/ Participer à l'animation et soutenir les démarches de GPEC sur les territoires : pour une véritable structuration territoriale formation/emploi	CR/E/Pays/Communautés de communes, d'agglomération/PS/PE	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer dans les accords de pays et d'agglomération des conventions d'application sur la GPEC avec la participation des partenaires sociaux Construire une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences territoriales dans une vision ressources humaines, tout en prenant en compte l'ensemble des partenaires agissant dans ce domaine, comme par exemple les Espaces métiers. Organisation de rencontres visant à rapprocher l'offre et la demande d'emploi Lien territorial avec les entreprises et les partenaires sociaux pour une offre de service spécifique pour le public salarié Insertion des publics en difficulté. (utilisation de la Clause Sociale) 	<ul style="list-style-type: none"> Coordination régionale de la Gestion des Projets territoriaux Outils : Guide spécifique, relais territoriaux, outils de gestion et financiers... Formation des acteurs : gestion de projets, et ingénierie 	2011- 2014. Engagements communs Etat / Région sur les projets 2011-2014 (Ex : Langres, Epernay)
D2/ Augmenter le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi	CR/PE/Réseau AIO	<ul style="list-style-type: none"> Garantir une complémentarité à 100% entre le PRF du Conseil Régional et les achats de formation par Pôle Emploi Améliorer la qualité de la prescription et les délais d'entrée en formation notamment pour les personnes handicapées Systematiser les validations partielles sur les formations non qualifiantes Veiller à la complémentarité des réponses de formation pour les bénéficiaires sortants de contrats aidés 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre de la convention « Formation des DE » Pole emploi-Région Analyse concertée sur les besoins de formation par filière professionnelle et par territoire (nature et volume) Création d'un catalogue dynamique « offre de formation » pour les prescripteurs Création d'outil de suivi des prescriptions pour Pole emploi Mise en œuvre de parcours complets de formation via le mandatement Développement des formations à entrées/sorties échelonnées 	

D3/ Favoriser l'individualisation des parcours de formation	PE/CR/CG	<ul style="list-style-type: none"> Proposer aux demandeurs d'emploi des formations qualifiantes plus courtes et sur mesure Améliorer l'articulation entre les prestations d'orientation et les formations professionnelles Fluidifier les entrées en formation 	<ul style="list-style-type: none"> Accompagnement des organismes de formation sur l'ingénierie pédagogique et sur la définition des parcours de formation Évolution des modes de financement des formations pour demandeurs d'emploi Articulation entre les plans départementaux d'insertion et le PRF et mise en place d'expérimentations avec mutualisation de moyens (éducateur-formateur...) 	
D4/ Sécuriser le parcours professionnel des actifs à titre individuel	OPCA/PE/E/CR	<ul style="list-style-type: none"> Développer l'information sur la formation professionnelle continue dans les entreprises Rendre accessible l'offre de formation pendant ou hors temps de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Programme de formation en promotion sociale : CNAM, DAEU Dispositif d'accompagnement de création / reprise d'entreprise ENVOL et NACRE Conventionnement avec le FONGECIF Communication sur les dispositifs existants Conventionnement avec les branches professionnelles et les OPCA Contrats d'objectifs Conventionnement bilatéraux avec les entreprises 	Opérationnel
D5/ Sécuriser le parcours professionnel des salariés à titre collectif	OPCA/E/CR/ Entreprises/PS	Développer le recours à la formation professionnelle continue dans les entreprises notamment pour les plus bas niveaux de qualification	<ul style="list-style-type: none"> Conventionnement avec les branches professionnelles et les OPCA Contrats d'objectifs Conventionnement bilatéraux avec les entreprises 	Mise en œuvre progressive pour une opérationnalité totale fin 2011
D6/ Construire un conseil en évolution professionnelle	FONGECIF/E/OPCA/ CRIS-VAE/ CRESCA/CR/Réseau AIO	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser les transitions professionnelles et la mobilité Permettre aux salariés-es d'avoir accès à une ou plusieurs prestations de services visant à analyser sa demande, ses attentes, à établir avec lui/elle un diagnostic de sa situation. Permettre d'élaborer ou de consolider un projet professionnel et enfin de bâtir et de mettre en œuvre un plan d'actions 	<ul style="list-style-type: none"> Une offre de services spécialisée Définition et installation de relais territoriaux pour l'information et l'orientation des salarié-es (Espace métiers) pour le déploiement de l'offre de services sur les territoires Création d'un outil partagé d'animation régionale (Agenda partagé, Site internet,...) Installation d'une coordination régionale du conseil en évolution professionnelle Création d'outils spécifiques sur ce dispositif (Expositions, Fiches métiers,...) Communication claire et adaptée 	<p>Mise en place de l'expérimentation à partir de Septembre 2011 au sein de quelques Espaces métiers ciblés (TROYES, REIMS, SAINT DIZIER-JOINVILLE, CHARLEVILLE-MEZIERES) et généralisation à partir de 2012 au sein de tous les Espaces métiers</p>

D7/ Développer les modalités de formation pour les salariés à temps partiel	OPCA/E/ PS/CR	<ul style="list-style-type: none"> • Valider de nouvelles compétences professionnelles • Favoriser les transitions professionnelles et la mobilité 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustement des calendriers • Prise en compte de la situation individuelle de chaque agent • Ouverture du chèque formation aux salariés à temps partiel 	Intégration dans les Règlements d'Intervention du Cheque formation 2011 et formations longues FOAD.
D8/Accompagner les entreprises dans la mobilisation des outils pour développer de l'activité et créer de l'emploi	CR/OPCA/E/ entreprises/EES/OF/ CC/PS	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les entreprises dans des projets d'implantation ou de développement significatifs en terme d'emplois • Coordonner les aides régionales (Direction du développement économique et direction de la formation et de l'orientation) • Mettre en place une formation à la reprise d'entreprise • Sensibiliser les cadres à l'intégration des jeunes diplômés dans les entreprises 	Dispositifs : CDE, AFID et AFID TPE	Opérationnel pour CDE à systématiser pour AFID et AFID TPE
D9/ Accompagner les entreprises dans la mobilisation des outils pour anticiper une restructuration ou une mutation industrielle	OPCA/ARACT/ entreprises/CR/PE/PS/ E	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les entreprises à s'adapter aux mutations en formant les salariés et en sensibilisant les chefs d'entreprise aux RH et à la formation 	Dispositifs ARCHE et ARMI	Opérationnel pour ARCHE, à systématiser pour ARMI
D10/ Consolider le partenariat Région/Pôle Emploi pour la sécurisation des parcours professionnels	CR/PE/E/Réseau AIO	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'articulation des dispositifs Pôle Emploi et Région notamment pour : <ul style="list-style-type: none"> • la VAE • le reclassement (individuel ou collectif) • l'accompagnement dans la mobilité • la formation • la création/ reprise d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Convention de partenariat Pôle Emploi/Région • Conférence des financeurs de la CRP • Formalisation d'outils et de procédures claires d'accès aux dispositifs comme : <ul style="list-style-type: none"> • passeport VAE, règlement ENVOL et NACRE, aide au permis de conduire, aide à la mobilité, accès au psychologue Région, • Conventionnement avec partenaires relais gérant le CTP ou des • Plate formes de type ADEO 	

<p>D11/ Consolider le programme régional de formation des bénévoles et salarié-es des entreprises de l'économie sociale et solidaire</p>	<p>CR/CRESCA/ EES/ CRAJEP/E</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les connaissances des bénévoles et salariés des entreprises de l'ESS • Soutenir leur implication et leur motivation • Outiller les bénévoles et salariés associatifs pour mieux remplir leurs missions • Déboucher sur une réelle reconnaissance des qualifications • Valoriser les compétences, connaissances des métiers de l'ESS • Soutenir le développement de la vie associative sur les territoires 	<ul style="list-style-type: none"> • Elargissement des formations aux champs coopératif et mutualiste • Elargissement du partenariat financier Etat/Conseil Régional à l'ensemble des modules • Véritable reconnaissance régionale des contenus de formation • Réalisation d'un livret de formation constitué d'une base normalisée qui rappellerait les différentes sessions suivies par le stagiaire. Il constituerait un outil d'appui de la VAE et permettrait ainsi de simplifier les démarches • Coordination régionale de l'information sur ces formations + Outils de prescription et de gestion des inscriptions (Outil CRESCA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Offre de formation actuelle • A partir de Septembre 2011, nouveau partenariat avec la DRJSCS sur le développement de formations innovantes
<p>D12/ Développer les modalités innovantes de formation : Formation Ouverte à Distance</p>	<p>CR/EES/OPCA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valider de nouvelles compétences professionnelles • Favoriser les transitions professionnelles et la mobilité • Mettre à disposition des publics, en tout lieu du territoire, une offre de formation diversifiée 	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustement des calendriers • Prise en compte de la situation individuelle • Consolidation du réseau des P@T sur le territorial régional : Lieux dédiés à la FOAD • Portail régional FOAD avec la présence d'une offre de formations doté également d'une plateforme de dématérialisation pour les prescripteurs de FOAD 	<ul style="list-style-type: none"> • En cours depuis 2009 • Portail régional FOAD opérationnel : Mi 2011 • Réseau régional des P@T consolidé : 2011-2014

D13/ Consolider une politique régionale concertée et cohérente de développement de la V.A.E	PE/CRIS/OPCA /CR/E/PS/Réseau AIO	<ul style="list-style-type: none"> • Développer l'accès à la VAE au plus grand nombre (demandeurs d'emploi et salariés...) (égalité d'accès) • Mutualiser les financements • Mise en place d'une politique concertée au niveau régional • Organiser et pérenniser l'animation régionale de la politique VAE • Installer un réseau de référents VAE : Formation, Animation, Accompagnement • Tutorer les candidats • Faciliter la démarche • Former les intervenants VAE notamment dans les Espaces métiers à la VAE des bénévoles • Faire connaître les possibilités de VAE aux entreprises de l'ESS et à leurs salariés • Activer la démarche du Web Classeur sur tout le territoire et l'élargir à tous les publics, • Innover en proposant de nouvelles expérimentations : VAE dans le bénévolat et le lien avec la coopération transfrontalière 	<ul style="list-style-type: none"> • Cycle de réunions de travail préparatoires communes avec l'ensemble des acteurs • Travaux de la commission VAE du CCREFP • Renforcement de la coordination régionale assurée par la Cellule Régionale Interservices • Site régional VAE (pour tous les publics) • Référents VAE dans les Entreprises • Coordination locale et outils spécifiques • Sessions d'informations déclinées sur les territoires en lien avec les Centres/Points d'Informations Conseils VAE • Développement des actions collectives avec les entreprises • Développement des actions collectives avec Pôle Emploi • Communication autour du dispositif et sur l'offre régionale de certification 	<p>2009-2011 : Déploiement du réseau d'information conseil VAE sur les territoires dans les Espaces-métiers.</p> <p>2011-2012 : Partenariat entre les Réseau Info/Conseil et certificateurs/ Pôle Emploi ... (lancement d'outils communs)</p> <p>2011-2014 : Pérennisation de la CRIS VAE</p>
---	----------------------------------	--	--	---

AA : Autorités Académiques (EN+DRAAF) ; ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie ; AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ; AIO : Accueil-Information-Orientation ; ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail ; ARCAD : Association Régionale pour la Construction et l'Aménagement Durables ; CC : compagnies consulaires ; CCIR : Chambre de Commerce et d'Industrie de région ; CG : conseils généraux ; CR : conseil régional ; CRAJEP : Comité pour les Relations Régionales des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire ; CRESCA : Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Champagne-Ardenne ; CRIS : Cellule Régionale Inter-Services ; E : services de l'État autres que AA ; EES : établissements d'enseignement supérieur (URCA/UTT/CNAM/école supérieur de commerce, RMS, etc.) ; FSE : Fonds Social Européen ; OF : organismes de formation ; OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés ; PE : Pôle Emploi ; PS : organisations patronales, syndicales et professionnelles ; SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales

E- Le développement du partenariat avec les branches

Action / convention d'application	Acteurs	Objectifs	Moyens	Échéance
E1/ Élaborer un contrat d'objectifs dans le champ des services de proximité	PE/OPCA/CRESCA/CR/PS/E/AA	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la qualité de ce secteur, indispensable au développement local (solvabilité de la demande, polyvalence structuration) • Apporter des réponses adaptées aux besoins de ce secteur en termes de formation initiale et de formation continue • Poursuivre la contractualisation avec les branches professionnelles dans des secteurs liés à l'économie sociale et solidaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Une définition commune des services de proximité • Un état des lieux emploi/formation des secteurs • Cycle de réunions préparatoires 	2012-2013
E2/ Actualiser les contrats d'objectifs existants au moyen d'un volet prospectif et économique	AA/E/PS/CR/PE/OPCA/ Partenaires signataires des contrats d'objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer une dimension économique et financière afin d'élargir leur champ et en faire de réels contrats d'objectifs et de moyens • Intégrer une dimension sociale (inclusion sociale) et environnementale (métiers liés à l'éco-conditionnalité, l'éco-développement) • Intégrer l'enseignement supérieur • Inclure les contrats de professionnalisation 	Cycle de réunions préparatoires	juin 2012

<p>E3/ Réaliser des études prospectives sectorielles et/ou territoriales</p>	<p>Comité de direction de l'OPEQ : E/CR/AA/CCIR + PS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'expression des besoins des professionnels en termes de qualification et d'emplois en renforçant l'outil de veille permanent qu'est l'OPEQ • Intégrer des approches prospectives en concertation avec le développement économique • Installer une veille sur une étude prospective nationale et européenne • Apporter des éléments de diagnostics permettant d'alimenter les 1ères phases des démarches de Gestion Territoriale Prévisionnelle des Emplois et des Compétences 	<ul style="list-style-type: none"> • Identification et sollicitation des experts scientifiques et techniques (INSEE, universitaires, Agences, ...) afin d'installer un comité technique et scientifique au sein de l'OPEQ • Relance des études prospectives selon une procédure homogène : -demande auprès de l'OPEQ, avis du comité technique sur son opportunité et approbation par le comité de direction -modalités de financement partagé • Mutualisation des moyens Etat, Région, branches, chambres, CNFPT (CPER et hors CPER) 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les études à actualiser ou à lancer pour les 3 ans et les financements • Installer le comité technique et scientifique de l'OPEQ au 2ème semestre 2011 • Réactualiser la liste des métiers porteurs et informer annuellement la conférence annuelle de l'orientation et le site de l'ARIFOR
<p>E4/ Accompagner les organismes de formation dans le domaine du développement durable, en particulier par la mise en place de formations aux métiers liés à la performance énergétique du bâtiment et aux énergies renouvelables</p>	<p>CR/AA/E/ARCAD/ ADEME/ OF/FFB Champagne-Ardenne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser les synergies entre les emplois potentiels développés et l'offre de formation, développer les compétences des actifs du secteur. • Réaliser les objectifs inscrits dans le Grenelle de l'Environnement • Réaliser les objectifs inscrits dans la politique régionale pour développement durable : rénovation de l'offre de formation, changement des pratiques dans les propriétés de la Région, ... 	<ul style="list-style-type: none"> • Le financement d'équipements pédagogiques • La formation des formateurs (MIFCA) + ADEME+EN • La mutualisation des plateaux techniques • La programmation de travaux • La création d'outils pédagogiques sur le sujet 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisation des formateurs (1j) en cours • Pour les sessions d'info auprès des professionnels de l'A.I.O : à partir de Mai 2011. • Définition du plan pluri annuel d'équipement des CFP, Lycées, CFA 2ème semestre 2011

AA : Autorités Académiques (EN+DRAAF) ; ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie ; AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ; AIO : Accueil-Information-Orientation ; ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail ; ARCAD : Association Régionale pour la Construction et l'Aménagement Durables ; CC : compagnies consulaires ; CCIR : Chambre de Commerce et d'Industrie de région ; CG : conseils généraux ; CR : conseil régional ; CRAJEP : Comité pour les Relations Régionales des Associations de Jeunesse et d'Education Populaire ; CRESCA : Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Champagne-Ardenne ; CRIS : Cellule Régionale Inter-Services ; E : services de l'État autres que AA ; EES : établissements d'enseignement supérieur (URCA/UTT/CNAM/école supérieur de commerce, RMS, etc.) ; FSE : Fonds Social Européen ; OF : organismes de formation ; OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés ; PE : Pôle Emploi ; PS : organisations patronales, syndicales et professionnelles ; SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales

F- Les actions transversales

Action / convention d'application	Acteurs	Objectifs	Moyens	Échéance
F1/ Développer une politique d'information et d'accompagnement pour les personnes en situation d'illettrisme	AA/E/PS/CR/ entreprises	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer cette dimension dans tous les contrats d'objectifs avec les branches professionnelles Développer une réelle politique régionale en matière de prévention et de lutte contre l'illettrisme en entreprise Améliorer le repérage des publics et leur accompagnement par l'État, Pôle Emploi et le monde associatif Généraliser les initiatives partenariales entre les professionnels Diversifier les solutions d'apprentissage au niveau local Promouvoir les dispositifs existants de lutte contre l'illettrisme 	<p>Actions issues du plan régional de lutte contre l'illettrisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> Valorisation dans le cadre des accords EDEC existants et à venir des actions de réapprentissage des savoirs fondamentaux aux salariés Mise en place d'actions en partenariat avec les OPCA (Cf. l'expérimentation en cours « 1001 lettres » cofinancée par le Conseil Régional) Sensibilisation des publics concernés à la lecture 	
F2/ Sensibiliser et professionnaliser les acteurs au travers d'un programme régional de professionnalisation de lutte contre l'illettrisme	E/OPCA/SGAR/ associations de lutte contre l'illettrisme/CR/Réseau AIO	<ul style="list-style-type: none"> Conduire des actions de formations à destination des acteurs de la lutte contre l'illettrisme Construire et former un réseau de médiateurs en entreprises Consolider la démarche régionale de lutte contre l'illettrisme dans les associations d'insertion (cf. Tremplin 52) 		
F3/ Permettre l'égalité des chances en matière d'accès du public en situation de handicap à l'information, aux formations et à l'emploi	AGEFIPH/CG/CR/ E/PE	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer la formation initiale, dont l'éducation spécialisée, dans le projet de PRITH Améliorer l'inclusion du public handicapé dans les formations initiales et continues Permettre l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux établissements et centres de formation Renforcer le lien entre les Espaces métiers et les Maisons du handicap 	Attente signature du PRITH	

<p>F4/ Mise en place d'un Observatoire régional pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes</p>	<p>PS/entreprises/E/AA/EES/Réseau AIO/CR/comité de pilotage de l'observatoire régional pour l'égalité/PE</p>	<ul style="list-style-type: none"> Faire évoluer les représentations des métiers et « déconstruire » les stéréotypes. Respecter les engagements pris lors de la signature de la Charte européenne pour l'Égalité dans la vie locale dans le cadre d'un plan d'actions régional. Faire vivre l'Égalité dans une vision transversale et durable <p>3 thématiques prioritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail L'Égalité professionnelle La diffusion de la culture de l'Égalité sur les territoires. 	<ul style="list-style-type: none"> Statistiques sexuées Ambassadeur-rices de l'Égalité : constituer un véritable réseau Contractualisation au niveau régional avec le groupe académique égalité et le Conseil Régional pour s'engager dans la promotion de l'égalité professionnelle Accord Cadre avec la DRDFE au niveau régional 	<ul style="list-style-type: none"> Mars 2011 : Lancement du comité de pilotage de l'Observatoire régional pour l'Égalité 2012-2014 : Mise en œuvre de l'Observatoire et des actions partenariales
<p>F5/Développer le Pôle Ressources pour l'Intégration la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (PRILDE)</p>	<p>CR/E</p>	<ul style="list-style-type: none"> Former les acteurs et créer un bon maillage territorial Inciter à introduire la notion d'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises (sensibilisation, information) Intervenir sur 4 niveaux : outils, informations, accompagnements et diffusions de bonnes pratiques Développer la formation interne et externe Créer des outils de promotion de l'égalité Constituer un réseau régional d'acteurs pour l'égalité 	<ul style="list-style-type: none"> Programme de formations sur cette thématique Animation d'un réseau d'acteur-rices identifié Gestion d'un centre de ressources afin de réaliser une veille permanente sur les thèmes relatifs à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité Actions de formation et de sensibilisation sur ces mêmes thèmes, capitalise les pratiques en région et apporte un appui technique auprès des acteurs de terrain engagés sur un projet. 	<p>2009-2014</p>

AA : Autorités Académiques (EN+DRAAF) ; ADEME : Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie ; AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées ; AIO : Accueil-Information-Orientation ; ARACT : Association Régionale de l'Amélioration des Conditions de Travail ; ARCAD : Association Régionale pour la Construction et l'Aménagement Durables ; CC : compagnies consulaires ; CCIR : Chambre de Commerce et d'Industrie de région ; CG : conseils généraux ; CR : conseil régional ; CRAJEP : Comité pour les Relations Régionales des Associations de Jeunesse et d'Éducation Populaire ; CRESCA : Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire Champagne-Ardenne ; CRIS : Cellule Régionale Inter-Services ; E : services de l'État autres que AA ; EES : établissements d'enseignement supérieur (URCA/UTT/CNAM/école supérieur de commerce, RMS, etc.) ; FSE : Fonds Social Européen ; OF : organismes de formation ; OPCA : organismes paritaires collecteurs agréés ; PE : Pôle Emploi ; PS : organisations patronales, syndicales et professionnelles ; SGAR : Secrétariat Général aux Affaires Régionales

TITRE IV – LES MODALITÉS D’EXÉCUTION DU CONTRAT

Article 10 : le pilotage et l’animation du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

Les dispositifs de formation et d’accompagnement des Champardennais, lycéens, apprentis, étudiants, stagiaires, salariés pour la réalisation de leurs projets sont largement partagés par de multiples acteurs ; aussi, pour être efficaces, les politiques conduites doivent être coordonnées et complémentaires.

Le pilotage coordonné des dispositifs de l’Etat, de la Région, des partenaires sociaux et de Pôle Emploi doit conduire à une optimisation des moyens et à une plus grande lisibilité des actions.

Le pilotage du CPRDFP consiste à s’assurer du respect des objectifs communs poursuivis dans la mise en œuvre des actions, à coordonner le suivi des dispositifs et leur financement, à impulser les partenariats nécessaires à la réalisation des objectifs et à animer le contrat.

Le Comité de Coordination Régional de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) est appelé à jouer un rôle central dans la mise en œuvre de ce contrat. Rattaché à ce comité, une commission « CPRDFP » a pour finalités d’alimenter la vision stratégique régionale, d’assurer le suivi et de débattre annuellement de ses orientations.

Dans sa déclinaison, le contrat de plan repose sur plusieurs exercices partenariaux, selon les domaines concernés. Certains donnent déjà lieu à des conventionnements spécifiques qui pourront d’ailleurs être renouvelés et évoluer au cours de la durée du contrat de plan.

La volonté du contrat est d’inciter et d’impulser la mutualisation et l’optimisation des moyens, en favorisant un travail en réseaux sur les territoires pour tous les publics.

Sur le volet information/orientation, le suivi du contrat s’effectuera par le biais de la conférence annuelle régionale de l’orientation, outil et lieu de concertation, d’échanges, nécessaires à la réflexion sur l’enjeu essentiel qu’est l’orientation et la formation tout au long de la vie.

Article 11 : les modalités de suivi et d’évaluation

L’article L214-13 du Code de l’éducation apporte des précisions quant au suivi du contrat de plan : « le suivi et l’évaluation de ce contrat de plan sont assurés par le comité de coordination régional de l’emploi et de la formation professionnelle selon des modalités générales définies par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie ».

Au-delà de ces modalités, il est primordial de déterminer des indicateurs de suivi et d'évaluation des actions, en amont de leur mise en œuvre. Par conséquent, parallèlement à l'élaboration des actions, des indicateurs de suivi et/ou d'évaluation ont été précisés pour chacune des fiches-actions. Ces indicateurs relèvent de deux ordres, des indicateurs quantitatifs et des informations qualitatives, et permettent de mesurer, d'une part, la réussite des opérations de déclinaison du CPRDFP, et d'autre part, l'atteinte ou non des objectifs visés.

Ainsi, un suivi périodique et des bilans des réalisations seront conduits dans le cadre des conventions techniques d'application. L'évaluation d'ensemble du CPRDFP prendra la forme suivante :

- Un recensement de l'ensemble des actions et des dispositifs mis en œuvre, au service de deux objectifs : la cohérence des actions menées avec les objectifs du CPRDFP et la définition d'indicateurs de suivi partagés ;
- L'actualisation des indicateurs d'évaluation du Schéma régional de la formation tout au long de la vie ;
- Une synthèse de ces différentes évaluations en coordination avec les travaux réalisés dans le cadre du Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV). Cette synthèse devra aider à l'élaboration du contrat suivant. Les conditions de la mise en œuvre de l'évaluation seront affinées par la commission « CPRDFP » du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP).

L'Observatoire Permanent pour l'Emploi et la Qualification (OPEQ) réunissant l'Etat, la Région et la Chambre de Commerce et d'Industrie de Région sur les questions liées à la relation orientation-emploi-formation est naturellement bien placé pour jouer un rôle d'appui à la mise en œuvre du contrat de plan, sur les champs qui lui seront assignés : il est proposé que l'OPEQ conduise une action spécifique dans le contrat de plan afin d'identifier ces champs d'observation et d'analyse, et de les prioriser autour de la mise en œuvre du contrat de plan.

Article 12 : la durée et la validité du contrat

Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles en région Champagne-Ardenne est conclu pour une durée de 4 ans à compter de sa signature et jusqu'à l'adoption d'un prochain contrat prévue le 1^{er} juin de l'année civile qui suit le renouvellement de l'assemblée régionale.

Il engage donc les signataires pour une durée de quatre ans dans le respect du principe de l'annualité budgétaire.

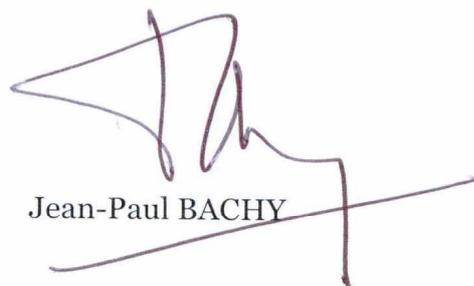
Fait à Châlons-en-Champagne, le 15 JUIN 2011

Le Préfet de Région
Champagne-Ardenne



Michel GUILLOT

Le Président du Conseil Régional
Champagne-Ardenne



Jean-Paul BACHY

Le Recteur de l'Académie de
Reims, Chancelier des
Universités



Philippe-Pierre CABOURDIN

Le Directeur Régional de
l'Alimentation, de l'Agriculture et
de la Forêt



Yvan LOBJOIT