



**La Région**  
Auvergne-Rhône-Alpes

# CPRDFOP

2022-2028

Contrat de Plan Régional  
de Développement des Formations  
et de l'Orientation Professionnelles  
Auvergne-Rhône-Alpes

---

## 1 ambition

Accroître l'acquisition des compétences et/ou des qualifications pour tous les Auvergnats-Rhône-Alpins

## 3 objectifs

1. Répondre aux besoins des employeurs, des individus et des territoires, en compétences et/ou qualifications
2. Adapter, transformer l'offre de formation professionnelle
3. Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie

## 1 méthode

Un suivi annuel des fiches-actions des objectifs par chacune des commissions et une présentation chaque année en CREFOP de l'état de la mise en œuvre du CPRDFOP sur le territoire de la région Auvergne-Rhône-Alpes

## 1 outil en commun

Le CARIF-OREF régional : Via compétences

# Sommaire

Visas .....	4
Ce qu'est et ce que n'est pas le CPRDFOP .....	7
Portrait régional emploi-formation .....	8
Bilan du CPRDFOP 2018-21 et recommandations pour le nouveau CPRDFOP .....	9
Préambule .....	11
Enjeux communs .....	13
Ossature du CPRDFOP .....	13
Gouvernance des travaux du CPRDFOP : articulation avec les commissions du CREFOP .....	13
<b>Objectif #1 : Répondre aux besoins des employeurs, des individus et des territoires, en compétences et/ou qualifications</b> .....	14
Propos introductifs.....	14
<b>Fiche-action 1A</b> .....	15
Coordonner les capacités de diagnostic et d'observation et faire vivre le dialogue entre les partenaires du quadripartisme .....	15
<b>Fiche-action 1B</b> .....	16
Accroître l'attractivité et la visibilité des métiers à fort potentiel de recrutement, des métiers actuels et d'avenir, et renforcer le maintien des compétences sur le territoire .....	16
<b>Fiche-action 1C</b> .....	17
Promouvoir l'offre de formation et de qualifications ainsi que les parcours possibles.....	17
<b>Objectif #2 : Adapter, transformer l'offre de formation</b> .....	18
Propos introductifs.....	18
<b>Fiche-action 2A</b> .....	20
Renforcer l'anticipation et le partage des besoins de compétences et de formation sur les territoires .....	20
<b>Fiche-action 2B</b> .....	21
Inciter les acteurs à adapter les parcours de formation .....	21
<b>Fiche-actions 2C</b> .....	22
Soutenir la transformation de l'appareil de formation .....	22
<b>Objectif #3 : Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie</b> .....	23
Propos introductifs .....	23
<b>Fiche-actions 3A</b> .....	24
Poursuivre les travaux du SPRO et accroître la coordination de ses travaux .....	24
<b>Fiche-actions 3B</b> .....	25
Outiller et renforcer la professionnalisation des acteurs.....	25
<b>Fiche-actions 3C</b> .....	26
Accompagner et sécuriser les parcours des personnes formées tout au long de la vie.....	26
<b>Objectif de méthode #4 : Cadrer le suivi, l'évaluation et le pilotage du CPRDFOP</b> .....	27
Propos introductifs .....	27
<b>Exemple de suivi d'action</b> .....	28
<b>Glossaire des acronymes</b> .....	29
<b>Glossaire des outils</b> .....	31
<b>Lexique</b> .....	32

*Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,*

*Vu le Code de l'Éducation et son article L. 214-13,*

*Vu la loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;*

*Vu la loi 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (loi NOTRe) ;*

*Vu la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,*

*Vu l'avis du CREFOP, réuni en comité plénier le 20 juin 2022,*

*Vu l'avis du CESER, réuni en séance plénière le 27 juin 2022,*

*Vu la délibération n° AP-2022-06 / 07-13-6750 du Conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, en date du 29 et 30 juin 2022.*

Entre, d'une part, le conseil régional Auvergne-Rhône-Alpes, représenté par Laurent WAUQUIEZ, son Président,

Et d'autre part, l'Etat, représenté par :

- le préfet de Région,
- les autorités académiques, représentées par :
  - ▶ le recteur de la région académique de région
  - ▶ le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

Il est convenu de :

- mettre en œuvre le CPRDFOP Auvergne-Rhône-Alpes 2022-28 et d'en assurer le suivi
- le proposer à la signature des partenaires sociaux



**POUR LE CONSEIL REGIONAL**

Laurent WAUQUIEZ  
*Président de la Région Auvergne-Rhône-Alpes*

Signature



**POUR L'ETAT**

Fabienne BUCCIO  
*Préfète de la région Auvergne-Rhône-Alpes,  
Préfète du département du Rhône*

Signature

**POUR LES AUTORITES ACADEMIQUES**



Olivier DUGRIP  
*Recteur de la région académique  
Recteur de l'académie de Lyon  
Chancelier des Universités*

Signature



Bruno FERREIRA  
*Directeur régional de l'Alimentation,  
de l'Agriculture et de la Forêt*

Signature

**POUR LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES D'EMPLOYEURS**



Jean-Luc RAUNICHER  
*président*



Louis MASSON  
*président*



Daniel VILLAREALE  
*président*

**POUR LES SYNDICATS DE SALARIES**

# Ce qu'est et ce que n'est pas le CPRDFOP

## IL N'EST PAS

- Un schéma directeur dès lors qu'il est contractualisé dans le cadre du quadripartisme
- Un support d'engagement financier pluriannuel
- Il ne s'impose pas aux non-signataires

Le CPRDFOP est encadré par l'article L213-14 du Code de l'éducation. C'est un document **d'orientation quadripartite qui définit un cadre régional partagé, coordonné pour le développement de la formation et de l'orientation professionnelles**. Il vise la coordination des acteurs, la complémentarité des actions. Ayant vocation à faire la synthèse des objectifs de développement économique et de prévision d'emploi, il est l'outil qui permet aux membres de la gouvernance quadripartite régionale de poser le cadre d'un pilotage stratégique pluriannuel.

<b>ANALYSER</b> et répondre aux besoins en compétences	<b>DÉFINIR</b> les orientations sur le territoire régional	<b>COORDONNER</b> les dispositifs et les actions à mettre en œuvre	<b>FAVORISER</b> l'accès, le maintien et le retour à l'emploi de tous
<p>Le CPRDFOP a pour objet :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ L'analyse des besoins du territoire régional, à moyen terme, en matière d'emploi, de compétences et de qualifications</li><li>▶ La définition des actions de formation professionnelle jeunes et adultes, compte-tenu de la situation des objectifs du développement économique du territoire régional</li></ul>	<p>Le CPRDFOP définit pour le territoire régional :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation afin d'assurer l'accessibilité aux programmes disponibles</li><li>▶ Les orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue, y compris FSS</li><li>▶ Les objectifs de développement du service public régional de l'orientation (SPRO)</li><li>▶ Les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience (VAE)</li></ul>	<p>Le CPRDFOP vit dès lors qu'il est décliné par chaque acteur dans ses propres politiques. Il guide les travaux des commissions du CREFOP :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Commission Emploi &amp; Compétences</li><li>▶ Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels</li><li>▶ Commission Formation Tout au Long de la vie</li></ul>	<p>Le CPRDFOP définit les actions de formation professionnelle à mener pour :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▶ Favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières</li><li>▶ Viser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi, ou l'accès à la certification professionnelle</li><li>▶ Viser l'insertion en milieu ordinaire de personnes en situation de handicap</li></ul>

# Portrait régional emploi-formation

À la demande du CREFOP, un portrait emploi-formation de la Région Auvergne-Rhône-Alpes a été réalisé par Via Compétences, dans le cadre précis de ce CPRDFOP. Les grands enseignements sont les suivants :

## TERRITOIRE ET POPULATION :



- ▶ Une grande région, attractive et dynamique démographiquement, marquée par de fortes disparités territoriales
- ▶ Une population jeune dans les métropoles et vieillissante dans les territoires ruraux
- ▶ Des résidents plus souvent en emploi qu'au niveau national
- ▶ Les mobilités professionnelles de plus en plus nombreuses

## CONTEXTE ÉCONOMIQUE :



- ▶ Une économie régionale parmi les plus dynamiques de France
- ▶ Zoom sur les spécificités économiques de la région

## EMPLOIS ET MÉTIERS :



- ▶ Deuxième région de France en termes d'emploi
- ▶ Des dynamiques d'emploi contrastées entre l'est et l'ouest de la région
- ▶ Des métropoles qui concentrent les emplois très qualifiés
- ▶ Des métiers variés à l'image du tissu économique régional

## MARCHÉ DU TRAVAIL :



- ▶ Taux de chômage : des contrastes importants entre les territoires
- ▶ Demandeurs d'emploi : les jeunes et les peu qualifiés surreprésentés
- ▶ Embauches : les difficultés à recruter progressent en même temps que les recrutements

## FORMATION ET INSERTION :



- ▶ Des effectifs en progression dans l'enseignement secondaire
- ▶ Une présence importante de l'enseignement supérieur
- ▶ La formation continue comme levier d'accès à l'emploi
- ▶ Une meilleure insertion des sortants d'une formation professionnelle en Auvergne-Rhône-Alpes qu'en France



# Bilan du CPRDFOP 2018-21 et recommandations pour le nouveau CPRDFOP

Le CPRDFOP est l'outil du CREFOP, qui est un micro-système complexe. 37 structures en sont membres, réparties dans des catégories listées par le décret de composition datant de 2014 :

- ▶ L'Etat, dont les Autorités Académiques
- ▶ Le Conseil régional
- ▶ Les 3 organisations d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel
- ▶ 5 syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel
- ▶ 2 syndicats dits « intéressés » par les sujets
- ▶ Les 3 réseaux consulaires
- ▶ Les 10 opérateurs principaux de l'accompagnement à l'emploi : APEC<sup>1</sup>, Pôle emploi, Missions locales, CAP emploi, AGEFIPH, Transitions pro
- ▶ Le CARIF-OREF régional : Via compétences
- ▶ Le CESER
- ▶ Les 3 universités
- ▶ 3 organisations multi-professionnelles
- ▶ ...

Au total, 220 personnes aux univers différents, exerçant soit des fonctions soit des mandats, doivent organiser la coordination de leurs politiques en matière de formation et d'orientation professionnelles. Cette multiplicité d'acteurs permet de comprendre que la construction partagée des enjeux nécessite un temps long.

Les actions inscrites dans le CPRDFOP sont entreprises par ces différents acteurs. Rappelons que la mise en œuvre du CPRDFOP 2018-2021 a été largement perturbée par un double contexte, d'adaptation de l'écosystème à la suite de la réforme de 2018, d'une part, et par l'état d'urgence sanitaire causé par la pandémie de la COVID (mars à juin 2020) qui en a suspendu la mise en œuvre.

L'efficacité du quadripartisme nécessite de s'inscrire dans une logique de projet, de dépasser les postures et de partager une vision, ce qui demande une volonté commune et du temps consacré à une connaissance réciproque à la fois de l'objet et des acteurs ainsi que des moyens.

## LES RECOMMANDATIONS POUR LE PROCHAIN CPRDFOP

### En matière de contenu :

- **Consolider les outils de Via compétences**, dans une logique d'amélioration permanente. *Sujet à creuser : la visibilité de l'offre de formation professionnelle dans sa globalité, mise à mal par la réforme de l'apprentissage en 2018 ;*
- **Développer des actions d'accompagnement à l'orientation**, en distinguant le public scolaire du public tout au long de la vie ;
- Étant donné que les salariés semblent avoir du mal à se renseigner, il s'agit éventuellement de **renforcer la visibilité et la lisibilité des informations et de porter un travail autour des CEP** (Conseil en Évolution Professionnelle) ;
- **Poursuivre l'adaptation des réponses de formation** afin :
  - ▶ De mettre en relief le besoin de maîtriser les compétences de base pour les personnes les plus éloignées de l'insertion et par conséquent le besoin de formation mais aussi d'accompagnement vers la formation. Inclure de la médiation en transversal dans les dispositifs ;
  - ▶ De travailler avec les financeurs publics la modalité de stages avec entrées et sorties permanentes (modèle économique nécessitant un volume conséquent d'heures de formation) ;
  - ▶ De développer la modularisation de l'offre de formation telle qu'elle a été initiée dans la réforme de 2018 ;
  - ▶ D'accélérer l'adaptation des formations, des modalités de positionnement et d'accès et des modalités pédagogiques afin d'anticiper sur les besoins en formation des évolutions technologiques ;
  - ▶ De renforcer la capacité d'anticipation et de réactivité de l'appareil de formation afin d'accroître l'adaptabilité aux besoins des territoires et des métiers et la prise en compte des besoins prospectifs en compétences (métiers actuels et métiers d'avenir, notamment de la transition écologique, socio-économique et industrielle) ;
  - ▶ De mieux accompagner l'appropriation par les apprenants des outils et dispositifs d'accompagnement à leur disposition ;
  - ▶ D'étendre les dynamiques d'adaptation de l'offre à l'emploi public.

<sup>1</sup> Tous les acronymes sont développés dans le glossaire en fin de document

- **Renforcer les synergies et les relations des acteurs avec l'économie** : s'appuyer notamment sur les COEF (contrats d'objectifs emploi-formation) afin de renforcer les relations école-employeurs ;
- **Penser à tous les publics** et ne pas se concentrer que sur les entreprises, qui plus est les grandes entreprises ;
- **Faciliter le repérage** des publics qui ont besoin d'un accompagnement à la construction et à la sécurisation de leurs parcours de formation (soient-ils en emploi, en recherche d'emploi, en reconversion ou exprimant un souhait de trajectoire interne) ;
- **Renforcer la prise en compte du handicap** dans l'adaptation et l'aménagement des temps et durées de formation ainsi que dans la visibilité des formations inclusives.
- **Renforcer et poursuivre l'implémentation des dispositifs de transition pour les salariés** :
  - ▶ Il est souligné que le dispositif TRANSCO se met progressivement en place et présente un intérêt en particulier pour soutenir des transitions plus douces vers les métiers à fort potentiel et accompagner la reconversion en évitant le passage de certains salariés par le chômage ;
  - ▶ Besoin de soutenir les mobilités externes dans le cadre de TRANSCO et de faciliter l'accompagnement de la sortie du salarié vers une autre structure, en donnant davantage de visibilité aux salariés ;
  - ▶ Besoin d'accompagnement des salariés sur les compétences requises à la mobilité externe (et interne) ;
  - ▶ Besoin de suivi et d'évaluation de ces dispositifs.
- **Prendre en compte les besoins et les spécificités des territoires**, notamment dans la ruralité :
  - ▶ En soutenant l'accompagnement des mobilités externes et la prise en compte des questions de mobilité géographique et inter-entreprises, au sein d'une filière et inter-filières ;
  - ▶ En soutenant les dispositifs de proximité, visant à maintenir les compétences dans les bassins d'emploi ;
  - ▶ En facilitant l'accès des habitants des territoires ruraux à l'offre de formation, tant en distanciel qu'en présentiel ;
  - ▶ En insufflant des dynamiques de GPECT (appelée dorénavant GEPP) au sein des territoires les plus fragiles ;
  - ▶ Poursuivre et approfondir les travaux du SPRO en accentuant le rapprochement et la coordination des divers acteurs ;
  - ▶ Créer plus de lien avec les travaux des commissions du CREFOP.

#### En matière de méthode :

- **Le CPRDFOP doit être le plus large possible** ; c'est dans son exécution qu'il conviendra de préciser tous les points. Se donner la possibilité de conclure des conventions d'application ;
- **Le CPRDFOP doit être un guide** pour le travail du CREFOP, notamment celui des commissions et des groupes. Prévoir chaque année en CREFOP un retour sur son avancement ;
- Si le format de fiches-actions est maintenu, **revoir le format des propositions d'actions et des résultats attendus**, afin d'être moins généraliste, plus opérationnel et de cadencer les actions et leur suivi dans le temps. Les fiches actions et les actions, tant dans leur formulation que dans leurs objectifs devront être à la fois opérationnelles et circonscrites ;
- **Afin de se doter d'indicateurs mesurables et d'avoir la capacité de réajuster les dispositifs en cours de CPRDFOP**, il conviendra de :
  - ▶ Bien définir ce que les signataires veulent mesurer,
  - ▶ S'accorder sur les sources d'informations à utiliser,
  - ▶ Être raisonnable en calant des indicateurs sur des systèmes d'information mesurables et – dès lors que cela est possible – existants,
  - ▶ Réduire leur nombre (en général pour un objet précis, 1 ou 2 indicateurs suffisent),
  - ▶ Organiser le recueil de données,
  - ▶ Sans oublier des mesures de type qualitatif lorsque cela est pertinent ;
- **Le CPRDFOP ne doit pas être statique.**

# Préambule

Depuis l'élaboration du CPRDFOP précédent, la gouvernance et l'organisation de la formation et de l'orientation professionnelles ont été profondément modifiées :

- ➔ Perte de la compétence apprentissage des Régions transférée à la responsabilité des branches professionnelles ;
- ➔ Suppression du CNEFOP et création de France Compétences ;
- ➔ Suppression des OPCA et mise en place des 11 OPCO ;
- ➔ Suppression des FONGECIF et création de Transition-PRO ;
- ➔ Transfert des cotisations à l'URSSAF ;
- ➔ Financement de l'apprentissage au coût contrat ;
- ➔ Monétisation du CPF ;
- ➔ Transfert à la Région de la mission information sur les métiers et les formations orientation ;
- ➔ Transformation pédagogique de la voie professionnelle conduite par le Ministère de l'Éducation Nationale ;
- ➔ Appel d'offre national de France compétences pour le CEP régional des actifs salariés du secteur privé ;
- ➔ Expérimentation Région / Pôle emploi qui doit trouver une traduction dans la loi 3DS relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et la simplification de l'action publique et sur la coordination Région - État et Pôle emploi sur les champs de compétences communs.

A ces modifications majeures décidées par le législateur s'est ajoutée la crise sanitaire engendrée par la pandémie de la COVID (mars à juin 2020). C'est à la suite de ces bouleversements que s'est élaboré ce CPRDFOP, sous l'égide de la Région, en s'appuyant sur un groupe de travail issu du CREFOP et représentatif de ses différentes parties, appelé « groupe miroir » qui s'est réuni 8 fois au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2022.

Au terme de ce travail, les acteurs du quadripartisme de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (EFOP) de la région Auvergne-Rhône-Alpes veulent partager un cap clair et un cadre coordonné d'actions en faveur de l'élévation des compétences.

Conformément à la loi, chaque partenaire signataire a établi **un document d'orientations** qui intègre des enjeux et des objectifs stratégiques.

Les objectifs formulés par les acteurs dans leurs documents d'orientation et durant l'élaboration du CPRDFOP sont proches et se répondent, ils convergent sur le besoin de promouvoir les métiers,

de répondre aux besoins en compétence des secteurs et des personnes, et de sécuriser les trajectoires professionnelles en facilitant l'accès, le maintien et le retour en emploi.

## ENJEUX COMMUNS

Les partenaires souhaitent axer les travaux autour des enjeux suivants :

- **Promouvoir le territoire régional et ses métiers** de manière à maintenir les compétences et l'emploi sur l'ensemble des territoires ruraux et urbains, et à accompagner et favoriser l'implantation, la relocalisation et le développement de ses entreprises ;
- **Accélérer l'adaptation des formations** et de l'appareil de formation aux besoins de compétences et/ou des qualifications des publics, des entreprises, des évolutions technologiques et du territoire, tout en tenant compte des besoins spécifiques à certains publics (handicap, illettrisme notamment) ;
- **Rendre visibles les métiers à fort potentiel** de recrutement, les métiers actuels et d'avenir et les offres de formation initiales et continues au sein des bassins d'emploi, afin de faciliter l'orientation des individus ;
- **Accompagner les démarches de proximité** visant l'accessibilité pour tous d'une offre de formation de qualité, quelle que soit la modalité, initiale et continue, au sein des territoires urbains et non urbains, afin d'élever les qualifications, de sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie et de renforcer l'emploi des individus au sein de leurs bassins d'emploi ;
- **Renforcer la sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie** en favorisant notamment le développement de la VAE et les dispositifs de transition professionnelle ;
- **Réduire les freins à la formation et à l'orientation** et mieux accompagner tous les individus, et en particulier les individus vulnérables et plus éloignés de l'emploi, à l'accès, au maintien et au retour vers l'emploi, dans un souci d'égalité des chances ;
- **Outils et professionnaliser les acteurs de l'accueil**, l'information, l'orientation et l'accompagnement afin de mieux prendre en compte les besoins des individus ;
- **Accompagner le développement de l'apprentissage** de qualité sur tous les territoires en levant les freins périphériques afin de rendre cette voie de formation accessible à tous les publics ;
- **Favoriser les synergies** et la mise en réseau des acteurs régionaux sur la formation et l'orientation.

Ces enjeux ont donné corps à 3 objectifs déclinés eux-mêmes en 3 fiches-actions chacun :

**OBJECTIF #1 :** Répondre aux besoins en compétences et/ou qualifications, des employeurs, des individus et des territoires

**OBJECTIF #2 :** Adapter, transformer l'offre de formation

**OBJECTIF #3 :** Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie

## OSSATURE DU CPRDFOP

	OBJECTIF 1	OBJECTIF 2	OBJECTIF 3	OBJECTIF 4
	<b>RÉPONDRE AUX BESOINS EN COMPÉTENCES ET/OU QUALIFICATIONS</b>	<b>ADAPTER, TRANSFORMER L'OFFRE DE FORMATION</b>	<b>SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LA VIE</b>	<b>CADRER LE SUIVI, L'ÉVALUATION ET LE PILOTAGE DU CPRDFOP</b>
<b>1.A.</b>	Coordonner les capacités de diagnostic et d'observation et faire vivre le dialogue entre les partenaires du quadripartisme	<b>2.A.</b> Renforcer l'anticipation et le partage des besoins de compétences et de formation sur les territoires	<b>3.A.</b> Poursuivre les travaux du SPRO et accroître la coordination de ses travaux	Organiser le pilotage des travaux et le suivi des actions avec les commissions du CREFOP
<b>1.B.</b>	Accroître la visibilité des métiers à fort potentiel de recrutement, des métiers actuels et d'avenir, et renforcer le maintien des compétences	<b>2.B.</b> Inciter les acteurs à la transformation et l'adaptation des parcours de formation	<b>3.B.</b> Outiller et renforcer la professionnalisation des acteurs	S'appuyer sur Via Compétences et le CESER
<b>1.C.</b>	Promouvoir l'offre de formation et de qualifications ainsi que les parcours possibles	<b>2.C.</b> Soutenir la transformation de l'appareil de formation	<b>3.C.</b> Accompagner et sécuriser les parcours des personnes formées en, et vers, l'emploi, notamment via la qualification	

## GOUVERNANCE DES TRAVAUX DU CPRDFOP : ARTICULATION AVEC LES COMMISSIONS DU CREFOP

● Le CPRDFOP 2022-2028 se compose de 3 objectifs dont la mise en œuvre et le suivi reposent sur 9 fiches actions + un objectif de méthode ;

● Il est proposé de confier à chaque commission du CREFOP le suivi d'un objectif :

- ➔ Commission Emploi & Compétences : objectif 1
- ➔ Commission Formation tout au Long de la Vie : objectif 2
- ➔ Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels : objectif 3

➔ La commission dédiée assure le suivi avec l'appui de Via Compétences, des fiches actions ;

➔ La continuité de la méthode de suivi de pilotage du CPRDFOP » est assurée par le bureau du CREFOP ;

● Le comité plénier est l'instance de report annuel des travaux.

Pour mettre en œuvre ces 3 objectifs, les signataires se réservent la possibilité de conclure des conventions d'application.

INSTANCE	OBJECTIF	RÔLE	COMPOSITION	SUIVI
Comité plénier	Lieu de partage	Examen des reports annuels	Tous les membres du CREFOP	
Bureau du CREFOP	Cadrer le suivi et l'évaluation et le pilotage du CPRDFOP	Pilotage transverse des travaux avec une attention portée sur le partage et le suivi annuels des travaux  Définition des champs d'observation	Acteurs du quadripartisme	Le suivi des indicateurs  Les réussites  Les difficultés de mise en œuvre ou de suivi  Les points d'alerte éventuels  Les besoins d'ajustement
Commission Emploi & Compétences	Répondre aux besoins des employeurs, des individus et des territoires, en compétences et/ou qualification	Suivi des fiches actions qui lui sont dédiées	Acteurs du quadripartisme + Autres opérateurs et acteurs	Les points à valider ou à arbitrer
Commission Formation Tout au Long de la Vie	Adapter, transformer l'offre de formation			Les prochains travaux et échéances à venir
Commission Orientation, Mobilités, Sécurisation des Parcours Professionnels	Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie			

## Répondre aux besoins des employeurs, des individus et des territoires, en compétences et/ou qualifications

### PROPOS INTRODUCTIFS

Deux tiers des projets de recrutement dans notre région sont jugés difficiles par les employeurs. Les besoins en recrutement sont particulièrement importants dans de nombreux métiers et secteurs. Ces difficultés, qui concernent tous les niveaux de qualifications, constituent le principal frein au maintien, au développement et à l'installation d'activités en région. D'ailleurs, la demande exprimée par les jeunes n'est pas toujours corrélée aux débouchés proposés à l'issue de la formation.

La promotion des filières, des métiers et des territoires, visant une orientation davantage étayée des publics, l'anticipation des besoins en compétences et/ou qualifications et l'adaptation des formations professionnelles (initiales, supérieures et continues) aux besoins des entreprises, des territoires et des individus constituent les principaux leviers d'actions pour répondre à la problématique du recrutement.

Les synergies entre les employeurs, les branches professionnelles et les acteurs régionaux de la formation et de l'orientation doivent aussi être renforcées.

Enfin, il convient de se préoccuper des contraintes des individus en soutenant les actions d'attractivité et de développement des compétences et / ou des qualifications sur les territoires, et en réduisant les freins périphériques à la formation, au maintien à l'accès et au retour vers l'emploi, (hébergement, mobilité, organisation en mode hybride présentiel/distanciel...). Une attention particulière doit être portée aux publics sans qualification et aux publics en situation de handicap.

Il est donc essentiel de partager l'anticipation des besoins en compétences et en formation, ainsi que l'offre de formation en CREFOP, en abordant autant les métiers actuels que les métiers d'avenir, à tout niveau de qualification. Au-delà de l'anticipation, il convient également de s'assurer du maintien des compétences et/ou qualifications dans les territoires, y compris des métiers correspondant à des savoirs faire qui deviennent rares ou de compétences qui contribuent à créer un environnement professionnel durable (valeurs de l'ESS et compétences liées à la transition écologique).

Le déploiement de l'apprentissage dans tous les parcours de formation et pour tous les niveaux de diplôme contribuera à améliorer la réponse aux besoins des entreprises sur les territoires.

Est rappelé ici la nécessité du lien entre la capacité à répondre aux besoins de l'économie, tout en garantissant la montée en compétences et/ou qualifications des individus. L'accès à l'emploi exige de rendre accessible les savoirs de bases et les compétences numériques.

## Coordonner les capacités de diagnostic et d'observation et faire vivre le dialogue entre les partenaires du quadripartisme

*Objectif 1 – Répondre aux besoins en compétences et/ou qualifications des employeurs, des individus et des territoires*

### CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX

- Favoriser le partage des besoins et des données entre acteurs pour définir les besoins des territoires
- Identifier les opportunités de développement ou de préservation des compétences
- Maintenir un diagnostic en continu et une observation au plus près des territoires en associant les branches professionnelles dans une logique d'amélioration permanente
- Répondre aux pénuries de recrutement et aux difficultés à attirer ou maintenir les compétences sur les territoires

### PUBLIC VISÉ

- Acteurs de l'orientation et de la formation professionnelle

### IMPACTS ENVISAGÉS

- Identifier les opportunités de développement ou de préservation des compétences
- Anticiper et prévoir les mutations des secteurs et des métiers

### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Gouvernance dédiée ; instance d'observation ; outils de partage de données
- L'entrée métiers / groupement de métiers est à privilégier dans le recensement et les analyses, en portant une attention particulière aux constats discordants entre différentes sources par rapport aux priorités régionales

### COMMISSION RESPONSABLE DU SUIVI

- Commission Emploi et Compétences

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Recenser les observations et données existantes eu égard à des métiers, ou groupement de métiers ;
- ➔ Partager en CREFOP et prioriser chaque année des champs d'observation pour inscription dans le programme d'activité de Via compétences. Apporter une attention particulière dans le cas de constats discordants entre différentes sources ;
- ➔ Élaborer un support de communication de ces observations et le diffuser auprès des acteurs EFOP (modèle d'inspiration : les cahiers du CPRDFP Rhône-Alpes) ;
- ➔ En partenariat avec les branches professionnelles, organiser cinq conférences sur les enjeux d'un métier ou d'un regroupement de métiers durant le temps du CPRDFOP (ex. métiers des services à la personne) ;
- ➔ Poursuivre et développer les démarches de contractualisation avec les branches professionnelles.

## Accroître l'attractivité et la visibilité des métiers à fort potentiel de recrutement, des métiers actuels et d'avenir, et renforcer le maintien des compétences sur le territoire

Objectif #1- Répondre aux besoins des employeurs, des individus et des territoires, en compétences et/ou qualifications

### CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX

- Mettre en valeur les territoires dans lesquels se situent les besoins de recrutement
- Soutenir des dynamiques d'emploi de proximité – particulièrement en zones rurales
- Faire connaître au grand public les besoins de recrutement
- Répondre aux pénuries de recrutement et aux difficultés à attirer ou maintenir les compétences sur les territoires

### PUBLIC VISÉ

- Familles, scolaires, étudiantes et étudiants, apprenties et apprentis, actifs

### IMPACTS ENVISAGÉS

- Mieux promouvoir les métiers qui recrutent dans les territoires

### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Promotion des actions de découverte d'employeurs, réalisation de guides dédiés, différenciation des canaux de communication selon les individus (jeunes scolaires ou actifs)

### COMMISSION RESPONSABLE DU SUIVI

- Commission Emploi et Compétences

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Recenser, cadencer et coordonner les actions de découverte du tissu économique par territoire et des opportunités liées à l'emploi en local en distinguant les publics en lien avec les branches professionnelles ;
- ➔ Organiser une campagne de promotion des Conseils en Évolution Professionnelle (CEP) ;
- ➔ Réaliser des actions structurantes telles que les :
  - Journées régionales des portes ouvertes entreprises,
  - Conférences « Territoire et emploi ».
- ➔ Constituer un groupe de réflexion sur l'analyse de l'exode des compétences dans les territoires et les conditions de leur maintien ;
- ➔ Favoriser l'accès des apprenants à des formations initiales en zones non urbaines qui sécurisent le parcours des jeunes des territoires et fournissent aux entreprises un vivier de compétences ;
- ➔ Maintenir un appareil de formations sanitaires et sociales répondant aux besoins de chaque territoire et aux enjeux à venir en termes de maintien à domicile et de proximité de l'offre de soins ;
- ➔ Accompagner les transitions entre voie scolaire et apprentissage en sécurisant les parcours.



## Promouvoir l'offre de formation et de qualifications ainsi que les parcours possibles

*Objectif 1 – Répondre aux besoins des employeurs, des individus et des territoires en compétences et/ou qualifications*

### CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX

- Faire connaître aux professionnels comme aux particuliers les opportunités de formations sur un territoire ainsi que les passerelles possibles en région
- Promouvoir les formations dans les filières d'avenir ou présentant un fort potentiel d'insertion professionnelle, et inciter les publics à se diriger vers celles-ci
- Besoin de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, de renforcer une connaissance égale des métiers et des filières par les femmes et les hommes ; promouvoir les parcours de toutes et tous vers des métiers habituellement associés à un genre (ex. métiers du sanitaire et social et du BTP...)

### PUBLIC VISÉ

- Acteurs AIOA, étudiantes et étudiants, apprenties et apprentis, scolaires, actifs

### IMPACTS ENVISAGÉS

- Ouvrir le champ des possibles aux apprenants

### MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Actions concertées, cadencées annuellement, en s'appuyant sur le SPRO
- Promotion d'outils existants (plateforme Repère Métiers, CléOr, CLÉE,...)

### COMMISSION RESPONSABLE DU SUIVI

- Commission Emploi et Compétences

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Promotion de la plateforme Initiatives auprès des publics afin d'en améliorer l'utilisation et de recenser davantage les actions ;
- ➔ Promotion de la plateforme Cléor auprès des publics afin d'en accroître l'utilisation ;
- ➔ Communiquer et soutenir les actions existantes pour favoriser les liens entre entreprises et jeunes de la voie scolaire et universitaire (ex. mini-stages) ou actifs ;
- ➔ Animer sur chaque territoire des Comités Locaux École Entreprise (CLÉE), valoriser leurs actions et participer à leur essaimage ;
- ➔ Promouvoir la formation professionnelle en général, et plus particulièrement les lycées professionnels, l'apprentissage et l'alternance ;
- ➔ Présenter et expliquer l'entrepreneuriat auprès de tous les apprenants, y compris dans le domaine de l'ESS.

# Objectif #2 Adapter, transformer l'offre de formation

## PROPOS INTRODUCTIFS

En anticipation des transitions environnementales et des évolutions de l'économie susceptibles de transformer durablement les secteurs clés (énergie, automobile, aéronautique et spatial, numérique) par l'innovation et l'investissement industriel, développer les compétences s'impose. Ce développement doit se traduire dans une politique de l'offre de formation professionnelle pilotée régionalement afin de la moderniser en cohérence avec les objectifs du plan France 2030, du SRDEII et du SRESRI. Son évolution doit ainsi être guidée par une analyse prospective sur les besoins en compétences.

En parallèle, l'ensemble des partenaires s'engage à prendre en considération tous les publics, jeunes et adultes, avec une attention particulière portée à l'égalité entre femmes et hommes, aux situations d'illettrisme (près de 300 000 personnes dans notre région) et d'illectronisme et à la diversité sans distinction du genre, de l'âge, du handicap ou des origines sociales, ethniques, géographiques.

Les acteurs soulignent un besoin de renforcer l'adaptabilité de l'offre de formation aux besoins identifiés du territoire régional ; pour ce faire, sont rappelés :

- Le besoin d'une observation et d'un partage des besoins évolutifs du territoire (recrutement et métiers à fort potentiel de recrutement, métiers actuels et du futur, attractivité des métiers, opportunité de secteurs en développement, besoins de maintien des compétences...);
- Le besoin d'anticipation et de prise en compte des besoins de compétences actuels et émergents des organisations, notamment pour répondre aux enjeux des transitions énergétique et industrielle environnementale, sociale, économique et numérique et aux souhaits de favoriser la localisation et la relocalisation d'activités économiques sur le territoire régional ;
- Le besoin d'adaptation de l'offre de formation et de son maillage territorial afin d'atteindre tous les publics, notamment au sein des territoires non urbains et pour les individus plus éloignés de la formation, de l'information et des dispositifs d'orientation ;
- Le besoin de décloisonner les appareils de formation (exemple des CMQ) ;
- Le besoin de prendre en compte les temporalités variées d'adaptation, de renouvellement de l'offre de formation initiale d'une part (renouvellement de l'offre en anticipation de 3 ans) et de la formation professionnelle continue d'autre part (renouvellement et anticipation à horizon d'un an). Aussi, les travaux seront cadencés afin de soutenir le partage des observations entre acteurs pour gagner en réactivité ;
- L'objectif de développement de l'apprentissage, tout en garantissant les conditions permettant d'aller jusqu'au bout de la formation, et si besoin via un accompagnement préalable pour les premiers niveaux de qualification ;
- L'évolution de l'offre et des modalités de formation du fait des évolutions technologiques requiert à la fois une adaptation de l'appareil de formation ainsi qu'une évolution de l'accès aux formations distancielles autant que présentes, mais aussi une attention portée au maintien de temps collectifs et/ou présentiels au sein des parcours ou modules de formation et de séquences de formation en situation de travail.

Afin d'accompagner les efforts collectifs de transformation de l'offre de formation, il est important de soutenir et inciter les acteurs de cet écosystème, ainsi que de faire de l'entreprise un lieu d'apprentissage en soutenant le rôle social de celle-ci tout au long de la vie des salariés, tant dans l'emploi privé et public. Des actions devront être menées dans les directions suivantes :

- Travailler avec les financeurs publics sur la modalité de stages avec entrées et sorties permanentes pour les formations à destination des demandeurs d'emploi (modèle économique nécessitant un volume conséquent d'heures de formation) ;
- Développer la modularisation de l'offre de formation telle qu'elle a été initiée dans la réforme de 2018 ;
- Souligner l'importance du positionnement de l'individu quand il entre dans une démarche de formation en entrée de formation (exigence partagée) ;
- Identifier les leviers permettant d'éviter les abandons de parcours (en particulier en apprentissage) ;

Par ailleurs, la volonté de rendre l'offre de formation plus adaptable aux besoins de compétences des territoires, des employeurs et des individus pose la question de la promotion du métier de formateur, et de la capacité des organismes de formation à coordonner leurs actions afin d'optimiser les plateaux techniques et de partager les innovations en ingénierie d'apprentissage.

Il pourra être nécessaire de réaliser une analyse des besoins en formateur par bassin, et en conséquence renforcer, si besoin, le vivier de formateur.

### **Incise sur le futur schéma pour la valorisation des formations technologiques scolaires et supérieures**

Un accord-cadre sur la valorisation des formations technologiques de l'enseignement scolaire et supérieur a été signé en décembre 2021 entre l'Etat et Régions de France sur la mise en place d'un schéma des formations technologiques de l'enseignement scolaire et supérieur, en vue de la rentrée scolaire et universitaire de 2022.

### **Si ce futur schéma ne s'inscrit pas dans le cadre du CPRDFOP, une articulation est néanmoins nécessaire étant donné qu'il concerne l'information des élèves sur les voies de formations, les parcours de formations et le passage vers l'enseignement supérieur.**

Les objectifs de cet accord sont les suivants :

- Renforcer, dès le collège, les dispositifs d'information en direction des élèves et de leurs familles sur les spécificités de la voie technologique ;
- Construire des parcours de formation dans une dynamique de continuum bac -3/+3 et travailler à l'évolution de l'offre de formation ;
- Améliorer la sécurisation des poursuites d'études supérieures et notamment les conditions de réussite pour les bacheliers de la voie technologique.

## Renforcer l'anticipation et le partage des besoins de compétences et de formation sur les territoires

### Objectif #2 – Adapter, transformer l'offre de formation

<b>CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Besoin d'une concertation maximale et d'une plus grande souplesse</li> <li>● Partage et prise en compte des besoins évolutifs du territoire (recrutement et métiers à fort potentiel de recrutement, métiers du futur, attractivité des métiers, opportunité de secteurs en développement...)</li> <li>● Identification, anticipation et prise en compte des besoins de compétences des territoires dans un cadre de GEPP (ex GPECT) et notamment pour répondre aux enjeux des transitions énergétique et industrielle environnementale, sociale, économique et numérique</li> <li>● Transformation de l'offre de formation et de son maillage territorial afin d'atteindre les publics plus ruraux, plus éloignés de la formation, de l'information et des dispositifs d'orientation</li> </ul>
<b>PUBLIC VISÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Tous les apprenants : scolaires, universitaires, actifs (demandeurs d'emploi, salariés)</li> <li>● Organismes de formation et notamment les responsables de l'ingénierie de formations</li> <li>● Prescripteurs</li> </ul>
<b>IMPACTS PRÉVUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Accroître l'adaptabilité des offres de formation aux réalités des territoires</li> </ul>
<b>MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Concertation rapprochée entre les différents acteurs (Autorités Académiques, Région, Pôle emploi, OPCO, branches professionnelles)</li> <li>● Réunions territoriales</li> </ul>
<b>COMMISSION EN CHARGE DU SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Commission Formation Tout au Long de la Vie)</li> </ul>

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Utiliser les diagnostics réalisés par métier ou groupement de métiers (objectif 1) pour nourrir les réunions territoriales / sectorielles de l'offre de cadrage de formation professionnelle (initiale et continue) ;
- ➔ Soutenir la formation dans les TPE/ PME sur les territoires afin de renforcer la prise en compte des besoins de compétences actuels, émergents et futurs ;
- ➔ Se doter d'une vision de la GEPP (ex GPECT) des territoires les plus fragiles, en associant les branches professionnelles ;
- ➔ Recenser les plans et dispositifs existants à destination des publics éloignés de l'emploi. Partage et mise en visibilité ;
- ➔ Se doter d'une cartographie des formations existantes et des passerelles (scolaire et apprentissage) sur certains territoires non urbains.

## Inciter les acteurs à adapter les parcours de formation

### Objectif #2 – Adapter, transformer l'offre de formation

<b>CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Besoin de parfaire l'individualisation des parcours</li> <li>● Favoriser le positionnement, l'accès à la formation et la sécurisation des parcours des personnes peu qualifiées, tout particulièrement dans les cas d'illettrisme et d'illectronisme</li> <li>● Besoin de faciliter l'accès à un socle de compétences</li> <li>● Besoin de faciliter l'accès à CléA</li> <li>● Besoin d'adapter les parcours de formation aux besoins des métiers actuels et à venir de la transition écologique</li> <li>● Besoin d'incitation des acteurs à l'innovation et à la transformation des parcours de formation</li> <li>● Besoin d'accompagner l'aménagement et la visibilité de formations inclusives</li> <li>● Volonté de renforcer les qualifications et compétences des individus peu qualifiés, notamment afin de lutter contre les temps partiels subis</li> </ul>
<b>PUBLIC VISÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Financeurs de formation professionnelle : Autorités Académiques, Région, Pôle emploi, OPCO, branches professionnelles, réseaux consulaires</li> <li>● Organismes de formation</li> </ul>
<b>IMPACTS PRÉVUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Fluidification des parcours</li> </ul>
<b>MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Développement des blocs de compétences</li> <li>● Modules spécifiques de type « savoir-être »</li> </ul>
<b>COMMISSION EN CHARGE DU SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Commission Formation Tout au Long de la Vie</li> </ul>

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Animer les réseaux d'organismes de formation, y compris les CFA afin de partager sur les observations en besoins de compétences émergents ainsi que les besoins des publics les plus éloignés de l'emploi et les bonnes pratiques de positionnement et d'accompagnement. Animation de conférences ;
- ➔ Faire évoluer les exigences envers les organismes de formation de la FPC des demandeurs d'emploi (modularisation des parcours, séquences de formation collectives) ;
- ➔ Prévoir dans le cahier des charges des formations pour demandeurs d'emploi la possibilité d'un pourcentage des temps de formation dédié aux compétences transverses (savoirs de base, compétences sociales, compétences numériques, compétences managériales, connaissances des dispositifs et outils de retour à l'emploi, etc.) ;
- ➔ Inciter à la professionnalisation des prescripteurs et référents, et assurer une meilleure visibilité des offres de formations destinées aux publics vulnérables (si besoin en s'articulant mieux avec certaines structures ad hoc type CRI, opérateurs repérage des invisibles ou acteurs de l'insertion) et éloignés de l'emploi ;
- ➔ Développer en lien avec les branches professionnelles les modules ou parcours de formations nécessaires pour relever le défi d'une société bas carbone, et ce à tous les niveaux de qualification ;
- ➔ Promouvoir les outils de positionnement individuel permettant d'optimiser les parcours.

**Soutenir la transformation de l'appareil de formation***Objectif #2 – Adapter, transformer l'offre de formation***CONTEXTE,  
OBJECTIFS  
ET ENJEUX**

- La transformation de l'offre de formation dans la région Auvergne-Rhône-Alpes prend appui sur deux constats qui sont autant de forces : l'existence d'un appareil de formation dense et solide, et un potentiel démographique à la fois dynamique et conséquent
- Besoin de soutenir l'émergence de nouvelles modalités et formats de formation afin d'adapter l'appareil et l'offre de formation aux évolutions techniques et pédagogiques
- Favoriser le développement et l'essor de pédagogies différenciées
- Besoin de soutenir les dispositifs contribuant au renforcement des viviers de formateurs pour gagner en souplesse et en adaptabilité de l'offre de formation
- Développer des pédagogies différenciées
- Permettre une individualisation des parcours en lien avec les besoins des entreprises des individus et des territoires

**PUBLIC VISÉ**

- Financeurs de formation, financeurs de bâtiments et d'équipements, OF

**IMPACTS  
PRÉVUS**

- Décloisonner les appareils de formation, de recherche et de production dans le domaine de la formation professionnelle initiale et continue
- Améliorer la qualité de l'appareil de formation et de ses parcours

**MODALITÉS  
DE MISE  
EN ŒUVRE**

- Travail partenarial, investissement financier et appels à projets

**COMMISSION  
EN CHARGE  
DU SUIVI**

- Commission Formation Tout au Long de la Vie

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Transformer la carte des formations professionnelles initiales dans une logique de familles de métiers, de lycées des métiers et de CMQ dont il faudra adapter la carte cible. Transformer l'offre peu attractive ;
- ➔ Inciter et favoriser la mutualisation des plateaux techniques ;
- ➔ Soutenir collectivement la transformation de l'appareil de formation de la voie scolaire, de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue (modernisation de l'offre de formation, des investissements et équipements, technologique, numérique...) avec l'appui des CMQ ;
- ➔ Favoriser l'émergence de nouvelles modalités de formation (telles que des modules innovants en distanciel et en présentiel, des regroupements d'apprenants sur les territoires...) et l'accessibilité à des formations numériques, au plus près des individus (formations d'initiative locale, colorations de diplômes aux besoins exprimés par le territoire) ;
- ➔ Soutenir l'innovation des méthodes pédagogiques au-delà de la numérisation des contenus ou de l'ouverture à distance ;
- ➔ Favoriser des dispositifs de transmission intergénérationnelle qui permettent aux professionnels expérimentés de devenir formateurs en fin de carrière et tuteur de jeunes actifs. Promouvoir les métiers de formateurs ;
- ➔ Favoriser l'individualisation de la formation (adaptation de parcours, évaluation de départ conduisant à des parcours particuliers, etc...).

## Objectif #3

# Sécuriser les parcours professionnels tout au long de la vie

### PROPOS INTRODUCTIFS

Dans une perspective d'élévation des compétences et/ou des qualifications sur le territoire régional et de soutien à l'accès à l'emploi, au maintien en emploi et au retour à l'emploi pour tous, un effort de sécurisation des parcours professionnels des individus est essentiel, la GEPP (ex-GPECT) en est un élément important. Or, les acteurs et les dispositifs, les ressources, les outils et les actions qui contribuent à cette sécurisation sont nombreux et variés.

Dans la continuité des travaux du CPRDFOP précédent et le bilan du SPRO, les acteurs affichent une forte volonté de poursuivre et de pérenniser le SPRO et ses plans de travail. Les actions et les dynamiques engagées par le SPRO pour l'orientation ont été saluées de manière unanime. Le CPRDFOP 2022-2028 porte donc l'ambition de soutenir la poursuite de cet effort, tout en soulignant le besoin d'une meilleure coordination des actions et des acteurs de l'orientation. Il apparaît ainsi important de favoriser et susciter des synergies et des mises en lien entre acteurs, afin de mieux promouvoir les métiers et les formations et de cadencer davantage les efforts et les actions. Par ailleurs, les acteurs en appellent à une meilleure prise en compte des spécificités et des besoins des femmes et des hommes : à destination de tous les apprenants en tant qu'individus acteurs de leur parcours professionnel et de leur formation, mais aussi à destination des publics d'individus les plus vulnérables et éloignés de l'emploi. Cette prise en compte doit se traduire de manière transversale dans l'ensemble des travaux du CPRDFOP 2022-2028, tant dans les efforts de promotions des métiers que dans les efforts d'adaptation et de transformation de l'offre de formation ; est également rappelé le rôle de l'employeur dans la sécurisation des parcours des individus en emploi (entretiens professionnels, accès à la formation, etc.) et son impact sur le maintien des compétences au sein des organisations du territoire.

En effet, afin d'accroître l'adaptabilité des offres de formation aux réalités des publics formés et compte tenu des transitions environnementales, il convient de professionnaliser les acteurs (prescripteurs, formateurs...) en les sensibilisant aux besoins des individus les plus éloignés de l'emploi (illettrisme, illettrisme, faibles qualifications, séniorité, handicap, vulnérabilité sociale...). Cette adaptation doit intervenir à toute étape du parcours de l'individu : en formation initiale et continue, afin de mieux accompagner la connaissance et la visibilité des métiers et l'orientation, l'accès ou le retour à l'emploi, le maintien en emploi et la mobilité interne, la réorientation ou la reconversion professionnelle et les souhaits de développement des individus tout au long de la vie. Le renforcement de dispositifs tels que Transco qui favorise la communication et la mise en lien d'acteurs afin de sécuriser le parcours de l'individu doit être encouragé.

Avec l'ambition d'accroître l'accessibilité de tous à la formation et à l'emploi, le CPRDFOP 2022-2028 tient compte de la nécessité de réduire les freins périphériques qui entraînent des difficultés d'accès ou de maintien en formation (transport, logement, restauration, garde d'enfants, digitalisation, etc.). Une telle exigence doit résulter d'un effort partagé et d'une logique partenariale entre financeurs, et prescripteurs pour l'identification des dispositifs éventuellement mobilisables pour faciliter le parcours de formation.

Enfin, est constatée l'existence d'outils, de dispositifs nombreux à destination de tous ou à destination de publics plus identifiés. Ce constat se traduit donc par la volonté, dans le cadre du CPRDFOP 2022-2028 de rendre plus visibles les dispositifs existants dont notamment la VAE, et les outils mis à disposition des professionnels de l'AIOA et à destination des individus formés, en fonction de leurs besoins, de leurs spécificités et de leur trajectoire.

## Poursuivre les travaux du SPRO et accroître la coordination de ses travaux

Objectif #3 – Sécuriser les parcours professionnels

<b>CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Constat de la bonne identification et du bon fonctionnement du SPRO</li> <li>● Volonté de poursuivre le plan d'action du SPRO</li> <li>● Volonté de mieux coordonner les actions et les acteurs</li> <li>● Besoin de favoriser les synergies et la mise en réseau des acteurs régionaux sur la formation et l'orientation</li> </ul>
<b>PUBLIC VISÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acteurs AIOA</li> <li>● Branches professionnelles</li> <li>● Organismes de formation</li> <li>● Acteurs sociaux économiques des territoires</li> </ul>
<b>IMPACTS ENVISAGÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mieux promouvoir les métiers et les formations en mettant davantage en lien les acteurs du territoire et en cadencant davantage les d'actions</li> </ul>
<b>MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Renforcement de la professionnalisation des acteurs AIOA</li> <li>● Renforcement de la visibilité des outils</li> <li>● Actions de mise en réseau des acteurs</li> </ul>
<b>COMMISSION EN CHARGE DU SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels</li> </ul>

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Poursuivre la professionnalisation et soutenir la formation à l'orientation tout au long de la vie, des acteurs de l'information, de l'orientation, de l'emploi et de la formation ;
- ➔ Initier des immersions en entreprise pour les professionnels de l'information et de l'orientation ;
- ➔ Renforcer la mise en réseau des acteurs de l'AIOA, en favorisant les synergies communes et animant des temps forts annuels ;
- ➔ Coordonner la lisibilité des outils du SPRO en étant attentif à leur non-multiplication. Présenter les outils existants en CREFOP ;
- ➔ Partager le bilan des différentes actions d'information à l'orientation, chaque année en CREFOP ;
- ➔ Faire intervenir les entreprises / branches professionnelles / organisations patronales dans la formation initiale et continue des enseignants.



## Outiller et renforcer la professionnalisation des acteurs

### Objectif #3 – Sécuriser les parcours professionnels

<b>CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Besoin d'accompagner la professionnalisation et l'outillage des acteurs de l'AIOA</li> <li>● Volonté d'améliorer la prise en main par les professionnels et les individus des outils et dispositifs existants</li> <li>● Besoin de sensibilisation et de formation des professionnels aux enjeux des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi</li> <li>● Volonté de soutenir les acteurs et leurs efforts partagés</li> </ul>
<b>PUBLIC VISÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Acteurs AIOA et autres acteurs EFOP</li> </ul>
<b>IMPACTS ENVISAGÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La prise en considération de tous les publics, notamment les plus vulnérables</li> </ul>
<b>MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actions de promotion des outils et professionnalisation des acteurs</li> </ul>
<b>COMMISSION EN CHARGE DU SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels</li> </ul>

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Former et sensibiliser les professionnels (prescripteurs, formateurs...) aux outils à disposition ;
- ➔ Former et sensibiliser les professionnels (prescripteurs, formateurs...) au sujet de l'illettrisme et de l'illectronisme qui émerge au fur et à mesure que se développent les usages numériques – s'appuyer sur le PRPLCI ;
- ➔ Former et sensibiliser les professionnels (prescripteurs, formateurs) sur la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap ;
- ➔ Poursuivre la professionnalisation des acteurs de l'information et de l'orientation sur la formation professionnelle continue et la VAE ;
- ➔ Renforcer l'information des personnels des CIO et des enseignants ;
- ➔ Identifier les métiers pour lesquels une sensibilisation doit être faite dans une logique de mixité des publics (métiers à forte dominante masculine ou féminine pour lequel l'élargissement du vivier peut susciter des vocations, ex : métiers du soin, largement féminisés) ;
- ➔ Former et sensibiliser les professionnels à la prise en compte des besoins des publics faisant l'objet d'une discrimination régulière pour l'accès ou le maintien à l'emploi.

## Accompagner et sécuriser les parcours des personnes formées tout au long de la vie

### Objectif #3 – Sécuriser les parcours professionnels

<b>CONTEXTE, OBJECTIFS ET ENJEUX</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Précarité des parcours des individus les plus fragiles et éloignés de l'emploi (handicap, illettrisme, illettrisme, seniors, précarité sociale...); accompagner le retour en et vers l'emploi de ces publics</li> <li>● Volonté de promouvoir les CEP et les dispositifs existants contribuant à accompagner les individus dans la sécurisation de leur parcours</li> <li>● Besoin de renforcer l'accompagnement en proximité des projets de reconversion et en recherche de mobilité</li> <li>● Besoin de renforcer l'accompagnement des décrocheurs scolaires</li> </ul>
<b>PUBLIC VISÉ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les apprenants de la formation professionnelle initiale et continue : actifs en emploi, sans emploi ou en reconversion à tous niveaux de qualifications, décrocheurs scolaires, etc.</li> <li>● Les acteurs AIOA</li> </ul>
<b>IMPACTS ENVISAGÉS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Réduire les freins périphériques à la formation et à l'orientation</li> <li>● Renforcer la sécurisation des parcours des individus</li> </ul>
<b>MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Actions de promotion, campagnes de visibilité, mise en réseau des acteurs</li> </ul>
<b>COMMISSION EN CHARGE DU SUIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Commission Orientation, Mobilités et Sécurisation des Parcours Professionnels</li> </ul>

**Au cours des travaux d'élaboration du CPRDFOP, les membres du groupe miroir ont suggéré les pistes d'actions suivantes. Elles seront validées ou non, complétées, ajustées, au cours de la vie du CPRDFOP :**

- ➔ Renforcer la visibilité des CEP ;
- ➔ Promouvoir les dispositifs d'accompagnement des individus en reconversion ;
- ➔ Renforcer l'accès à CléA, dans le but de favoriser l'accès aux offres d'emploi n'appelant pas systématiquement un premier niveau de qualification professionnelle ;
- ➔ Lutter contre les ruptures d'apprentissage et mieux connecter les CFA aux dispositifs de lutte contre le décrochage ;
- ➔ Promouvoir les dispositifs favorisant les VAE et les parcours modulaires avec validation intermédiaire par blocs ;
- ➔ Soutenir les actions et les dispositifs de lutte contre le décrochage scolaire et d'accompagnement des décrocheurs scolaires.

## Objectif #4 Cadrer le suivi, l'évaluation et le pilotage du CPRDFOP

### PROPOS INTRODUCTIFS

Les membres du quadripartisme décident, dans le respect des recommandations du CPRDFOP, de confier aux commissions du CREFOP le développement des fiches-actions ainsi que la mise en place d'indicateurs de suivi qualitatif et quantitatif.

Les propositions des commissions seront soumises à un vote du bureau du CREFOP.

Les membres du CREFOP définissent une gouvernance des fiches actions par les commissions du CREFOP en relation étroite avec les pilotes des actions. Ces pilotes, ainsi que les échéances seront fixées en réunions de bureau.

Ils proposent également d'identifier chaque année les objets d'étude souhaités, pour proposition d'inscription au programme d'activité de Via Compétences : groupements de métiers, métiers et/ou territoires.

Ils suivront très régulièrement l'avancée des actions projetées dans le CPRDFOP via **des indicateurs SMART** en s'appuyant sur l'expertise de Via compétences. SMART est un acronyme signifiant que l'objectif est atteignable et son progrès mesurable.



Ils organiseront annuellement en CREFOP une présentation de l'avancée des fiches-actions.

# Exemple de suivi d'action

## ● FICHE-ACTION #1C

### OBJECTIF #1

ACTION	Responsable	Echéance	Indicateurs de réussite
Promotion de la plateforme « Repère Métiers » auprès des publics afin d'en améliorer l'utilisation et de recenser davantage d'actions	ARO	30 juin 2023	Trafic sur la plateforme Repère Métiers (Via compétences)
			Nombre d'actions de promotion organisées
			Nombre d'acteurs engagés dans la promotion

DESCRIPTION DU CONTEXTE, DES ENJEUX	PUBLIC CIBLE
<ul style="list-style-type: none"><li>● Faire connaître aux professionnels comme aux particuliers les opportunités de formations sur un territoire ainsi que les passerelles possibles en région</li><li>● Promouvoir les formations dans les filières d'avenir ou présentant un fort potentiel d'insertion professionnelle, et à inciter les publics à se diriger vers celles-ci</li><li>● Besoin de favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans chacune des filières, de renforcer une connaissance égale des métiers et des filières par les femmes et les hommes ; promouvoir les parcours de toutes et tous vers des métiers habituellement associés à un genre</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Acteurs AIOA,</li><li>&gt; Étudiants et apprentis,</li><li>&gt; Scolaires,</li><li>&gt; Actifs</li></ul>

IMPACTS ENVISAGÉS	CONTRIBUTEURS
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Améliorer la visibilité et l'utilisation de la plateforme</li><li>✓ Recenser davantage d'actions</li></ul>	Les acteurs impliqués dans la plateforme « Initiatives »

### CONTRAINTES

La gestion de la plateforme est actuellement confiée à Via compétences ; elle bascule à l'ARO en cours d'année 2022

### AVANCEMENT

Avancement : 0 %

Insatisfaisant   
Satisfaisant   
Conforme

# Glossaire des acronymes

<b>AFEST</b>	Action de Formation En Situation de Travail
<b>AFPA</b>	Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
<b>AGEFIPH</b>	Association nationale de GEstion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées
<b>AIOA</b>	Accueil, Information, Orientation, Accompagnement
<b>ANLCI</b>	Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme
<b>ARACT</b>	Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail
<b>ARO</b>	Agence Régionale de l'Orientation
<b>CARIF – OREF</b>	Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi-Formation
<b>CDC</b>	Caisse des Dépôts et Consignations
<b>CEP</b>	Conseil en Évolution Professionnelle
<b>CFA</b>	Centre de Formation d'Apprentis
<b>CIBC</b>	Centre Interinstitutionnel de Bilans de Compétences
<b>CIO</b>	Centre d'Information et d'Orientation
<b>CléA</b>	Certification nationale inscrite au répertoire spécifique des certifications professionnelles, attestant de la maîtrise du « socle de connaissances et de compétences professionnelles utiles pour un individu afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle »
<b>CLEE</b>	Comités Locaux École-Entreprise
<b>CMQ</b>	Campus des Métiers et des Qualifications
<b>COS des CMQ</b>	Comité d'Orientations Stratégiques des Campus des Métiers et des Qualifications
<b>CPF</b>	Compte Personnel de Formation
<b>CPRDFOP</b>	Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles
<b>CREFOP</b>	Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation professionnelles

<b>CRI</b>	Centre de Ressources Illettrisme
<b>DEFM</b>	Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois
<b>DELD</b>	Demandeurs d'Emploi de Longue Durée
<b>DRAFPIC</b>	Délégation Régionale Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue
<b>DREETS</b>	Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
<b>ESS</b>	Economie Sociale et Solidaire
<b>FSS</b>	Formations Sanitaires et Sociales
<b>GEPP</b>	Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (ex-GPECT)
<b>GPECT</b>	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriales
<b>GRETA</b>	GRoupement d'ETAbissements (publics locaux d'enseignement)
<b>IPR</b>	Instance Paritaire Régionale
<b>MIFE</b>	Maison de l'Information sur la Formation et de l'Emploi
<b>ML</b>	Mission Locale
<b>OF</b>	Organismes de Formation
<b>OPCA</b>	Opérateur Paritaire Collecteur Agréé
<b>OPCO</b>	OPérateur de COmpétences
<b>PRPLCI</b>	Plan Régional de Prévention et de Lutte contre l'Illettrisme
<b>RSA</b>	Revenu Solidaire d'Activité
<b>SRDEII</b>	Schéma Régional de Développement de l'Économie, l'Innovation et l'Internationalisation
<b>SRESRI</b>	Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation
<b>SGAR</b>	Secrétariat Général aux Affaires Régionales
<b>SPRO</b>	Service Public Régional de l'Orientation
<b>TRANSCO</b>	Transitions collectives
<b>VAE</b>	Validation des Acquis de l'Expérience

# Glossaire des outils

Nom de l'outil	Objectif de l'outil	Lien vers l'outil
<b>Plateforme Repère Métiers</b>	Toutes les ressources de découverte des métiers pertinentes disponibles dans la région Auvergne-Rhône-Alpes et d'accès gratuit pour l'utilisateur.	<a href="https://www.reperemetiers-auvergne-rhonealpes.fr">https://www.reperemetiers-auvergne-rhonealpes.fr</a>
<b>Plateforme CLEOR</b>	Informations locales sur les métiers	<a href="https://www.via-competences.fr/acces-rapide-aux-outils/metiers-et-territoires/cleor-informations-locales-sur-les-metiers-/">https://www.via-competences.fr/acces-rapide-aux-outils/metiers-et-territoires/cleor-informations-locales-sur-les-metiers-/</a>
<b>DataScope</b>	Outil public de visualisation de données régionales : informations socioéconomiques précises sur les métiers, les formations et les territoires en région ; synthèses ou données détaillées	<a href="https://www.datascope.via-competences.fr/">https://www.datascope.via-competences.fr/</a>
<b>Guide des entreprises accueillantes</b>		<a href="https://fr.calameo.com/read/0001197814bb3486dc805">https://fr.calameo.com/read/0001197814bb3486dc805</a>
<b>Form'Toit</b>	Plateforme régionale qui permet d'être accompagné gratuitement par un(e) conseiller(e) dans la recherche d'hébergement(s), de transport, de garde d'enfant	Accueil - Form'Toit <a href="https://www.formtoit.org/">https://www.formtoit.org/</a>
<b>Ofeli</b>	L'offre de formation en Auvergne-Rhône-Alpes	<a href="https://www.via-competences.fr/acces-rapide-aux-outils/formations-et-certifications/ofeli-offre-de-formation-en-ligne-/">https://www.via-competences.fr/acces-rapide-aux-outils/formations-et-certifications/ofeli-offre-de-formation-en-ligne-/</a>

# Lexique

<b>Formation professionnelle</b>	La formation professionnelle permet d'acquérir des compétences tout au long de la vie, facilitant l'insertion sur le marché du travail, le maintien dans l'emploi, la promotion ou la reconversion professionnelle. Elle peut donner lieu à la délivrance d'un titre professionnel ou d'un diplôme.
<b>Formation professionnelle initiale</b>	La formation professionnelle initiale est délivrée notamment au sein des lycées professionnels et de l'enseignement supérieur. Elle comprend l'apprentissage, qui permet d'alterner formation et activité professionnelle dans le cadre d'un contrat de travail.
<b>Formation professionnelle continue</b>	La formation professionnelle dite « continue » est destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.
<b>Apprentissage</b>	L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti a conclu un contrat. L'apprentissage permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire), un diplôme de l'enseignement supérieur (brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licences professionnelles, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce, etc.) ou encore un titre professionnel homologué ou certifié.
<b>Alternance</b>	L'alternance permet de se former à un métier et à s'intégrer plus facilement à la vie et la culture de l'entreprise. C'est un système de formation qui est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent. C'est une véritable passerelle pour l'emploi et l'insertion professionnelle. L'alternance comprend deux types de contrats : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation qui répondent tous deux au même objectif de montée en compétence du salarié en combinant travail en entreprise et formation théorique.
<b>Qualification</b>	La qualification professionnelle est la capacité d'une personne à exercer un métier ou un poste déterminé. Elle est censée dépendre de la formation et des diplômes, de l'expérience ainsi que des qualités personnelles et morales.
<b>Certification</b>	Reconnaissance officielle des compétences et des connaissances. Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité. Elles sont également constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées
<b>SPRO</b>	L'orientation est un droit et un enjeu majeur pour chaque personne, tout au long de sa vie. L'article L.6111-3 du code du travail affirme que « toute personne dispose d'un droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle » L'article 22 de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale consacre l'existence d'un Service public régional de l'orientation (SPRO) et confie la coordination des actions des organismes participant au Service public régional de l'orientation à la Région, « sans substitution aux réseaux d'appartenance de chacun de ces organismes ». Le service public régional de l'orientation est un service global qui s'appuie sur une collaboration étroite entre l'Etat et la Région, basée sur les compétences respectives de chacun. Une convention, conclue entre l'Etat et la Région, détermine les conditions dans lesquelles ils coordonnent leurs compétences respectives.
<b>VAE</b>	Depuis 2002, la Validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification en relation avec les compétences développées au travers de son parcours. Aucune exigence de formation n'est requise dans cette démarche. La VAE est un droit individuel inscrit dans la loi, confirmé depuis par la réforme de la formation professionnelle de 2014 et par la Loi Travail de 2016. Elle constitue une autre voie d'accès aux certifications, en reconnaissant l'expérience.



**Conseil Régional  
Auvergne-Rhône-Alpes**

**Lyon – Siège**

101 cours Charlemagne  
CS 20033  
69269 Lyon Cedex 2  
**Tél.** 04 26 73 40 00

**Clermont-Ferrand**

59 Boulevard Léon Jouhaux  
CS 90706  
63050 Clermont-Ferrand Cedex 2  
**Tél.** 04 73 31 85 85