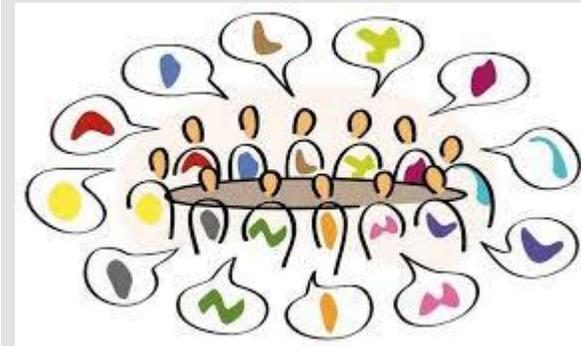


Réunion d'INFORMATION CREFOP-COPAREF

Comprendre la gouvernance de l'OFE



Gouvernance EFOP

- Lois de 2014 et 2015
- Plate-forme Etat-Région

Loi n°2014-288 du 5 mars 2014

relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale



Met en place et anime le SPRF – en charge de tout public

Garant de la qualité

Autorité organisatrice de la politique régionale d'accès à l'apprentissage.

Propose à l'Etat le nombre d'étudiants ou d'élèves à admettre en première année de « formation sanitaire »

Responsable de l'agrément des établissements dispensant les formations sociales.

Pilote de l'orientation et de la formation

Loi no 2015-991 du 7 août 2015

portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe)



En charge des schémas de développement économique (SRDEII et SRADDET)

Coordination des intervenants du service public de l'emploi

Chef de file du développement économique
Coordonne le SPE

Loi n°2016-1008 du 8 août 2016

Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

Compte personnel d'activité

Droit à l'accompagnement des jeunes vers l'emploi et l'autonomie

Dispositif d'emploi accompagné pour les travailleurs handicapés

Loi NOTRe



Les régions sont désormais des acteurs essentiels des politiques de formation, d'apprentissage et de développement économique nécessaires à un accompagnement vers l'emploi efficace

Les Régions sont positionnées au sein de la coordination des acteurs de la politique de **l'emploi**



Loi du 5 mars 2014 : instaure le principe de «gouvernance quadripartite des politiques publiques» (emploi, orientation et formation professionnelles) autour de la coordination et de la concertation entre les acteurs des territoires



Loi NOTRe articles 6 et 7



- Exigence d'une **stratégie coordonnée** en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFP),



- Création d'une **commission emploi** du CREFOP chargée de la coordination du service public de l'emploi régional



- Possibilité pour l'Etat, en cas de demande de la Région, de **déléguer la mission de coordonner l'action de différents intervenants du SPE régional** et de mettre en œuvre la GPEC sans préjudice des prérogatives de Pôle emploi.

L'Etat conserve une compétence générale sur l'emploi, dont ne disposent ni les Régions ni les partenaires sociaux.



En matière de pilotage et de contrôle des dispositifs nationaux de la politique de **l'emploi**.

Partenariat Etat-Régions

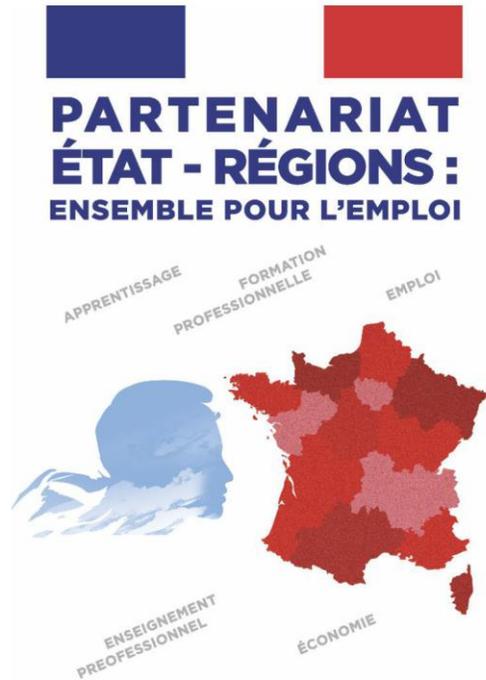


Plate-forme
commune
Etat/Régions du
30 mars 2016

Parcours des
demandeurs d'emploi
mieux adapté aux
enjeux de leur
territoire

Carte des formations

Orientation

Lutte contre le
décrochage

Partenariat SPRO et
parcours Avenir

Prévention du
décrochage

Développer des
formations
professionnelles
initiales au service de
la jeunesse

Apprentissage

Formations
professionnelles en
alternance

Développement des
Campus des métiers et
qualification

Développement
économique

Economie

Clarification de la la
politique des pôles de
compétitivité

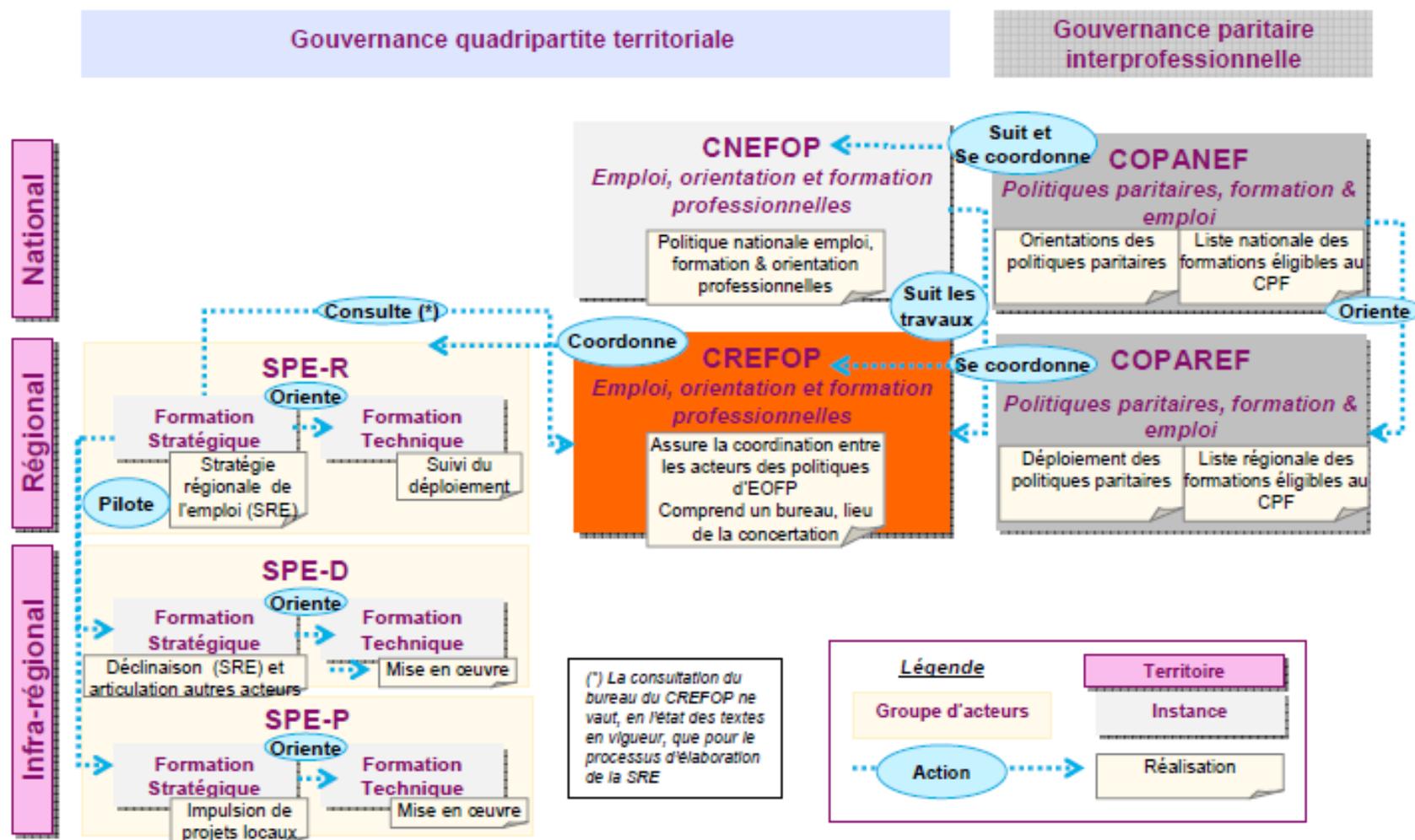
Co-pilotage des comités
stratégiques régionaux

Gouvernance quadripartite

- Les instances – leur mission
- La Plate-forme Etat-Région

Schéma institutionnel d'ensemble des gouvernances des politiques d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles

Sources : loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ; décret n°2014-965 du 22 août 2014 relatif au CNEFOP; décret n°2014-966 du 22 août 2014 relatif à u COPANEF, décret n°2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif au CREFOP; projet de décret relatif au COPAREF, Instruction gouvernementale sur le SPE du 15 juillet 2014.



Les décrets

CREFOP



- Décret no 2014-1055 du 16 septembre 2014 relatif aux missions, à la composition et au fonctionnement du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

COPAREF



- Décret no 2014-1311 du 31 octobre 2014 relatif au Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation

2 INSTANCES POUR UNE GOUVERNANCE QUADRIpartite

COPAREF

Organisations de salariés

Organisation d'employeurs

CREFOP

Etat

Région

Organisations de salariés

Organisation d'employeurs

Opérateurs

Bureau
Des
financeurs

COPAREF

Partenaires sociaux

Animation du déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles

Coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi

Elaboration de la liste des formations éligibles au compte personnel de formation

Transmission au Conseil régional d'un avis motivé sur la carte des formations.

CREFOP

Etat, CTM, Partenaires sociaux

Organisation de la concertation entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles pour coordonner leurs actions

Evaluation des politiques régionales d'emploi, de formation, d'information et d'orientation professionnelles et leurs conditions de mise en œuvre

Avis sur un certain nombre de documents prévus par les textes

CREFOP

Missions supplémentaires Outre-mer

Emettre un avis sur la charte ou le plan régional de prévention et de lutte contre l'illettrisme établi sous l'égide du préfet et du président du conseil régional

Examiner toute question relative à l'emploi et à la formation professionnelle en mobilité

Etre informé chaque année du bilan des activités du Conseil général, en matière d'aide à l'insertion sociale et professionnelle

Être informé chaque année, des activités :

- de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM)
- du Régiment du Service militaire adapté (RSMA)

Etre informé chaque année, par les services compétents de l'Etat, des données statistiques et financières des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)

SRDEII

Définit la feuille de route de la Région pour 5 ans en matière d'aides aux entreprises

Définit :

Soutien à l'internationalisation,

Soutien à l'investissement immobilier

Soutien à l'innovation,

Orientations relatives à l'attractivité du territoire régional

Comporte un volet dédié à l'économie sociale et solidaire.

CPRDFOP

Définit une programmation à moyen terme des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes,

Assure un développement cohérent de l'ensemble des filières de formation e

Recense les actions d'information et de formation destinées à favoriser l'insertion sociale et définir les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience.

SRCE

Définition des orientations prioritaires à suivre pour développer l'emploi et sécuriser les transitions professionnelles en tenant compte des réalités économiques et sociales régionales

Définition de zones d'intervention prioritaires pour lesquelles un service public de l'emploi de proximité est mis en place

Programmation des modalités de suivi des moyens et dispositifs des politiques de l'emploi

CRCEOF

Conditions de mobilisation coordonnée des outils des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle au regard de la situation locale de l'emploi

Conditions de participation au service public régional de l'orientation

Conditions de conduite de l'action au sein du service public régional de la formation professionnelle

Modalités d'évaluation des actions entreprises.

L'univers conventionnel des documents stratégiques

Emploi, Formation et Orientation Professionnelles

Echelle de temps de la prévision et usage associé

5 à 10 ans
Prospective

3 à 6 ans
Prévision
Pilotage stratégique

1 à 2 ans
Pilotage opérationnel

Documents de planification stratégique

Documents de médiane stratégique

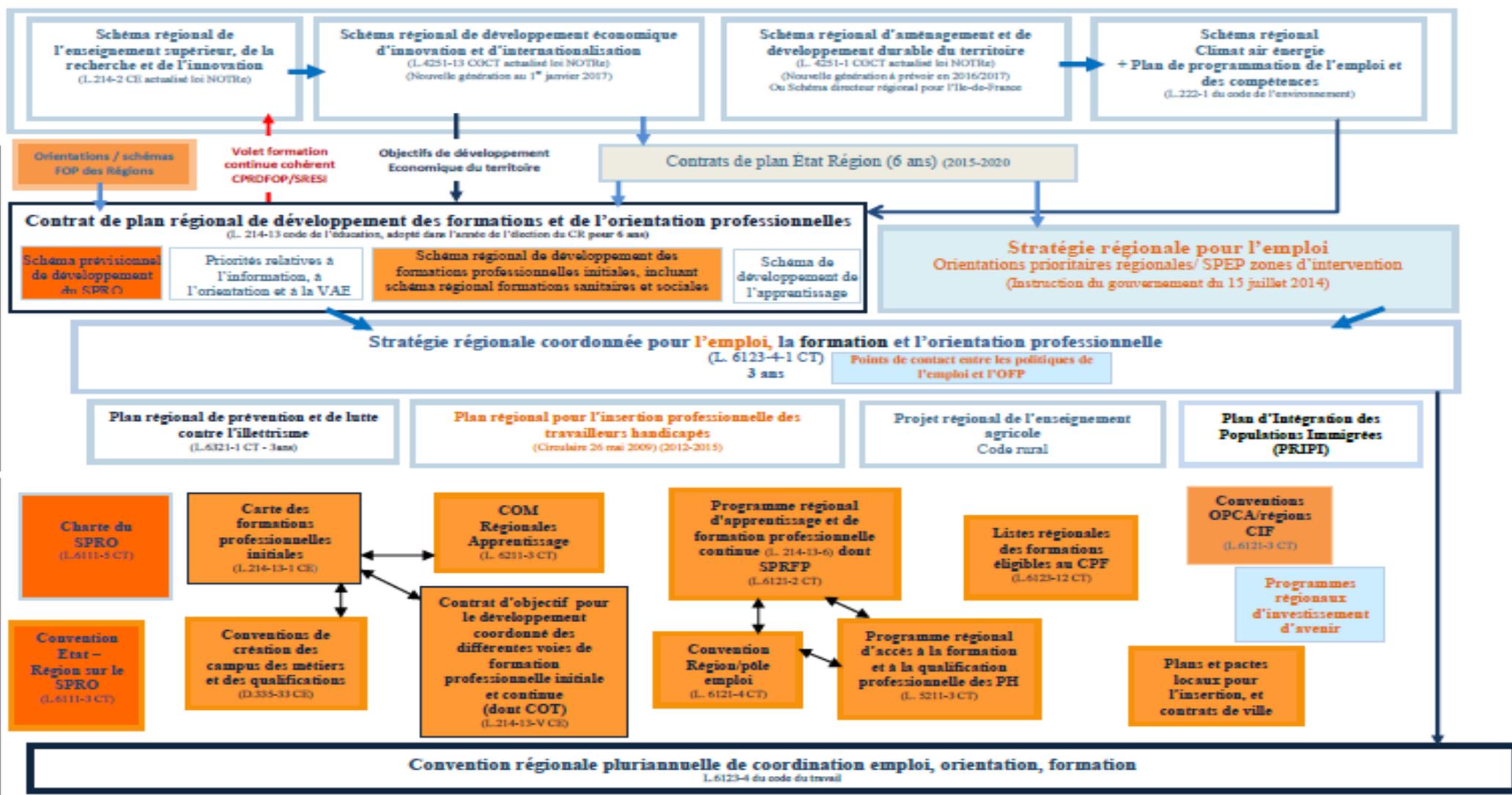
Documents de mise en œuvre opérationnelle

Légende

→ Prise en compte
→ Cohérence
↔ Coordination

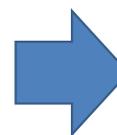
Orientation
Formation
Emploi

CPRDFOP et conventions d'application



Planification stratégique

- Schéma régional de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation
- Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII)



Contrat de
projet Etat-
Région



CPRDFOP
SRE



Convention régionale
de coordination
Emploi, Orientation,
Formation
Professionnelle

Pilotage stratégique

- Contrat de Plan Régional de Développement de l'orientation et de la Formation Professionnelle
- Schéma des formations sanitaires et sociales
- Stratégie régionale pour l'Emploi, la formation, l'orientation professionnelle

Mise en œuvre opérationnelle

- Carte des formations professionnelles initiales
- Charte du SPRO
- PRLCI
- PRITH
- .../...



Composition Organisation Missions

Du CREFOP

Répartition des compétences au sein du CREFOP

ETAT

- *Elaboration de la politique de l'emploi*
- *Présentation de la Stratégie Régionale pour l'Emploi (SRE) au bureau du CREFOP pour avis*
- **Mise en œuvre** de la politique de l'emploi
- **Participation à l'élaboration / mise en œuvre des politiques concertées** emploi / formation / orientation professionnelles (EFOP)

EMPLOI

CTM

- *Elaboration des politiques de formation professionnelle (FP)*
- **Coordination des politiques d'orientation**
- *Présentation de la stratégie régionale de la FP au CREFOP pour avis*
- *Mise en œuvre des politiques de FP*
- **Participation à l'élaboration / mise en œuvre des politiques concertées EFOP**

ORIENTATION & FORMATION pour les apprentis/ jeunes / adultes à la recherche d'un emploi / d'une nouvelle orientation prof.

PARTENAIRES SOCIAUX

- *Elaboration de la politique de formation*
- **Présentation des orientations stratégiques** au CREFOP pour avis
- **Mise en œuvre** de la politique de formation
- **Participation à l'élaboration / mise en œuvre des politiques concertées** emploi / formation / orientation professionnelles (EFOP)

FORMATION pour les salariés et demandeurs d'emploi

OPERATEURS EXPERTS

- **Participation à l'élaboration / mise en œuvre des politiques concertées** sur sollicitation de l'Etat, des régions ou des partenaires sociaux

EXPERTISE (dans les commissions notamment)

CREFOP - Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

ORGANISATION

CNEFOP

CREFOP

Bureau

Secrétariat permanent

Commissions

Bureau

Représentants de l'Etat, de la CTM et de chaque organisation professionnelle d'employeurs et syndicale de salariés, représentative au plan national et interprofessionnel

Préparation des réunions, orientation, suivi des travaux des commissions et quelques compétences propres

2 réunions / an min.

Suit les travaux

S'appuie sur les travaux de

CESER, INSEE, CARIF OREF, collectivités territoriales, branches professionnelles, Pôle emploi

ACTEURS

MISSIONS

- **Organiser en région la concertation** entre les acteurs des politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles pour **coordonner leurs actions**, assurer en particulier la **cohérence** des programmes de formation, des politiques d'emploi et de formation et des programmes d'intervention du FSE
- **Evaluer** les politiques régionales d'emploi, de formation et d'information et d'orientation professionnelles et leurs conditions de mise en œuvre
- **Emettre un avis** sur un certain nombre de documents prévus par les textes (cf. ci-dessous)

ATTENDUS DE L'INSTANCE

Réalisations du CREFOP :

- **Bilan annuel régional des actions financées** au titre de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **Dispositif de suivi et d'évaluation des parcours VAE** (articulation CREFOP-CNEFOP sur les indicateurs)

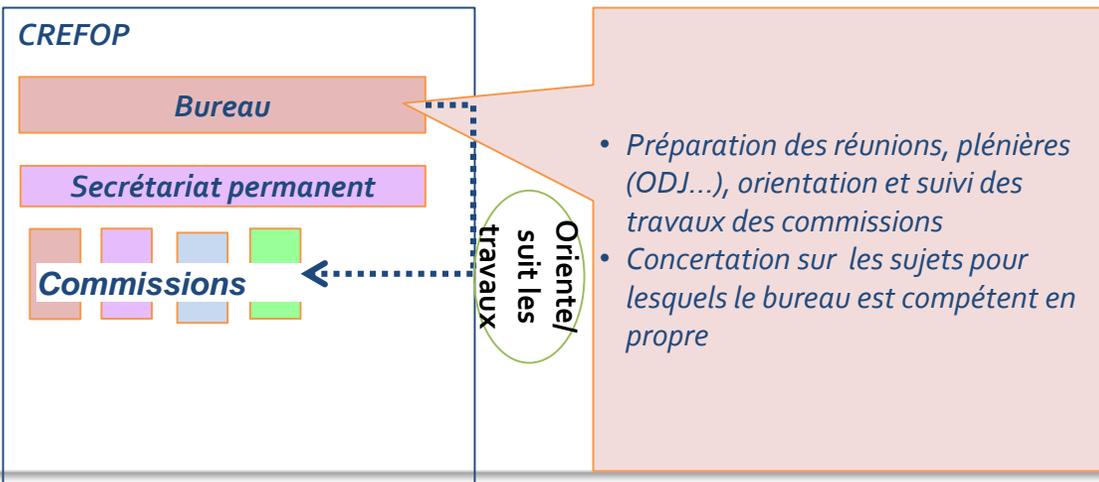
Avis rendus par le CREFOP :

- Indicateurs régionaux du CEP (faculté)
- Convention annuelle de coordination relative au SPRO
- Cahier des charges fixant les normes qualités s'imposant aux organismes participant au SPRO
- Carte régionale des formations professionnelles initiales
- Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- Conventions régionales pluriannuelles de coordination de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles
- Programme régional d'accès à la formation et à la qualification professionnelle des personnes handicapées
- Projet de convention Région / Pôle emploi (achat de formations collectives)

Etat	Co-présidence : <i>Préfet de région</i> Huit représentants de l'Etat : Le recteur d'académie; Le chef de corps commandant le RSMA, le DIECCTE, le DJSCS, le Directeur de la mer, le DAAF, Le représentant du CP, Un autre représentant de l'Etat désigné par le préfet;
CTM	Co-présidence : <i>Président CE CTM</i> Huit représentants CTM
Organisations syndicales	Co-vice-présidence : <i>1 représentant désigné parmi les organisations représentatives au plan national & interprofessionnelles</i> Entre cinq et onze représentants désignés par leurs organisations respectives : organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional et interprofessionnel
Org. prof.	Co-vice-présidence : <i>1 représentant désigné parmi les orga. représentatives au plan national & interpro.</i> entre cinq et onze représentants Des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau régional et interprofessionnel, ou au niveau multi professionnel,
Consulaires	1 représentant pour chacun des 3 réseaux consulaires (3 au total)
Opérateurs	Représentants des principaux opérateurs (ne prennent pas part aux avis), dont président de(s) établissement(s) public(s) d'enseignement sup., FONGECIF, Pôle emploi, Agefiph, Cap Emploi, ARML, CARIF-OREF, ONISEP, LADOM, + des représentants d'autres opérateurs, dans la limite de trois et sur nomination du préfet de région après consultation du président du CE CTM
Autres acteurs	En tant que de besoin, les co-présidents peuvent inviter conjointement des représentants de collectivités territoriales ou d' opérateurs ne faisant pas partie du CREFOP ou des personnalités qualifiées , à participer aux séances plénières du comité sans prendre part aux délibérations relatives aux avis

Bureau du CREFOP

ORGANISATION



ACTEURS

Le bureau du CREFOP est composé d'une formation resserrée des financeurs

Etat	<p><i>Co-présidence : Préfet de région</i> Trois représentants de l'Etat, dont le Préfet de région, le Recteur et un représentant de l'Etat désigné par le préfet de région</p>
Région	<p><i>Co-présidence : Président du conseil régional</i> Trois représentants des collectivités territoriales investies des compétences en matière de formation et d'orientation professionnelles, : trois représentants de la Région, dont le Président du Conseil régional et deux représentants de la Région désignés par lui</p>
Org. syndicales	<p><i>Co-vice-présidence : 1 représentant des org. synd.</i> Deux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel ou au plan régional et interprofessionnel</p>
Org. prof.	<p><i>Co-vice-présidence : 1 représentant des org. prof.</i> Deux représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national et interprofessionnel ou représentatives au niveau régional et interprofessionnel,</p>

MISSIONS

MISSION

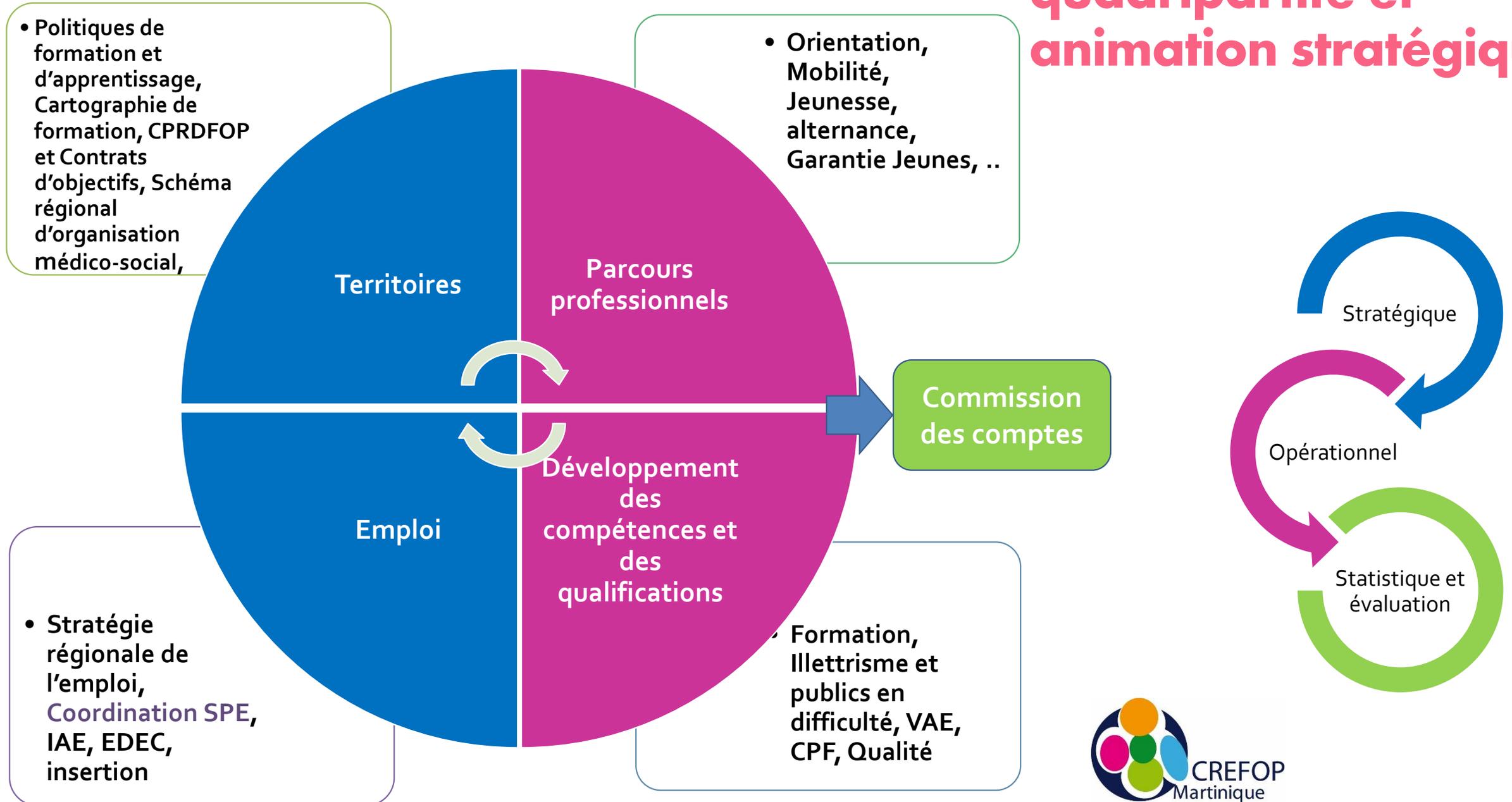
- Le bureau du CREFOP **prépare les réunions du CREFOP**, il oriente et suit les travaux des commissions
- **Il est chargé de la concertation entre l'Etat, la Région et les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés** représentatives au plan national et interprofessionnel (sujets : désignation des opérateurs régionaux pour le CEP, politique d'apprentissage, répartition des fonds de la taxe d'apprentissage non affectés par les entreprises, liste des formations éligibles au CPF...)
- Il favorise dans ce cadre **la définition et la mise en œuvre d'une stratégie régionale concertée** en matière d'orientation professionnelle, de développement de l'alternance et de la formation professionnelle des salariés comme des demandeurs d'emploi

ATTENDUS DE L'INSTANCE

Le bureau du CREFOP dispose de compétences en propre pour organiser la concertation sur :

- La liste des formations et organismes éligibles à un financement hors quota de la taxe d'apprentissage
- Répartition des fonds du solde de la taxe d'apprentissage non affecté par les entreprises
- La désignation des opérateurs régionaux du conseil en évolution professionnelle (CEP)
- La liste régionale des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF)
- La consultation sur la Stratégie Régionale pour l'Emploi

Gouvernance quadripartite et animation stratégique



Composition de la Commission Emploi

INSTRUCTION N° DGEFP/DAT/2016/275
du 14 octobre 2016 relative à la mise en
oeuvre des dispositions des articles 6 et 7
de la loi portant Nouvelle Organisation
Territoriale de la République (NOTRe) du 7
août 2015 et de la plateforme Etat-
Régions signée le 30 mars 2016

(Extrait)

Commission du CREFOP chargée d'assurer la coordination des acteurs du service public de l'emploi.

Conformément aux dispositions du code du travail, le SPE comprend:

- **Les services de l'Etat chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle**
- **Le Pôle Emploi**
- **L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes**
- **La CTM**

Les autres acteurs du service public de l'emploi pourront utilement être associés dans des groupes de travail alimentant la commission, dans les cas où ils ne sont pas membres de la commission:

1. Les départements, les communes et leurs groupements ;
2. Les organismes publics ou privés dont l'objet consiste en la fourniture de services relatifs au placement, à l'insertion, à la formation et à l'accompagnement des demandeurs d'emploi ;
3. Les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées;
4. Les organismes liés à l'Etat par une convention relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

Commission Territoires, secteurs professionnels et emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques de formation et d'apprentissage • Cartographie de la formation • CPRDOFP - Contrats d'objectifs • Schéma régional d'organisation médico-social • PRITH • Campus des métiers 	Actualisation CPRDFOP Formation des détenus Formation des Publics handicapés
Commission Parcours professionnels et emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil en évolution professionnelle • SPO/SPRO • Mobilité - Jeunesse, insertion, alternance • Pilotage et suivi des ANI Jeunes • Suivi CSP 	Mise en place SPRO Dispositif de lutte contre le décrochage scolaire
Commission Développement des compétences et des qualifications	<ul style="list-style-type: none"> • SPRF - Stagiaires de la formation professionnelle • Illettrisme et publics en difficulté • VAE • Compte personnel de formation • Qualité • OPCA • Formation adaptation des salariés • Formations CHSCT - Formation des membres de Conseils de surveillance • Inscription RNCP • Hors quota de l'apprentissage 	Diagnostic territorial de la VAE SPRF CLEA Démarche qualité en formation
Commission Emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Concertation relative aux politiques de l'emploi sur le territoire • Coordination des acteurs du Service public de l'emploi • Stratégie régionale de l'emploi • Stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle (SCEOFP) • Schéma d'orientation régional définissant la stratégie territoriale de mise en place des EAV • PIA • IAE • Alternance – apprentissage • EDEC 	Stratégie régionale de l'emploi Stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle (SCEOFP)
Commission Comptes de la formation	<ul style="list-style-type: none"> • Bilans régionaux • Suivi régional du CEP, du CPF, de la VAE • Contrôle de la formation professionnelle • Suivi financier Taxe d'apprentissage • Obligations d'information outre-mer : Lutte contre l'illettrisme, • Mobilité et formation en mobilité, RSMA, Activité du service insertion du Conseil général, Activité des OPCA 	Chiffres du CNEFOP Plan 500.000 formations



Composition Organisation Missions

Du COPAREF



Partie 1

1. **Les missions et les registres d'intervention du COPAREF**
2. **La composition, l'organisation et les moyens du COPAREF**
3. **Le COPAREF dans son environnement**

la Loi du 5 mars 2014 a confirmé la fonction principale des COPAREF : l'animation du déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles, et la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional.

Plus précisément :

- Le COPAREF **assure le déploiement des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels** en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux (Article L6123-6 du Code du Travail).
- Il **établit**, en concertation avec les représentants régionaux des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et multiprofessionnel et les commissions paritaires régionales de branche lorsqu'elles existent, **les listes régionales interprofessionnelles (LRI) des formations éligibles au compte personnel de formation à la fois pour les salariés (...) et les demandeurs d'emploi (...)**.
- Il participe, en coordination avec la région, l'Etat et les organismes de formation, à la **diffusion de l'information relative à l'offre de formation professionnelle continue sur le territoire** (*article L 6121-6 du Code du Travail*)
- Il **est consulté annuellement sur la carte régionale des formations professionnelles** initiales et transmet à l'assemblée plénière du Conseil Régional un avis motivé (*article L214-13-1 du Code de l'Education*).

Des missions reprises dans le règlement intérieur du COPAREF Martinique

Art 1^{er} – mission

Le COPAREF Martinique assure les missions prévues par l'article 45 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 (voir annexe 1) et par l'article L 6123-6 du Code du travail (voir annexe 2) issues de la loi du 5 mars 2014, et notamment :

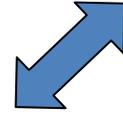
- animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles définies par le Copanef ;
- assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional ;
- élaborer, fixer et faire évoluer les listes régionales des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF),
- transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations professionnelles initiales.



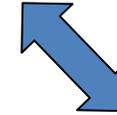
La combinaison de registres d'intervention techniques & politiques

Registre technique :

- Mise en œuvre opérationnelle de certains dispositifs :
 - CPF : Etablissement des LRI pour les salariés et les DE
 - CléA : habilitation des opérateurs, jury...
- Diffusion d'information auprès des acteurs de l'emploi / formation, des entreprises, des salariés
 - Plan 500 000
 - CléA
 - CPF, CPA
 - CEP
 - Qualité
 - ...
- Recueil des besoins, partage d'observations et d'expertises sur la situation du territoire et ses enjeux



Contribution au déploiement, au pilotage, au suivi, à l'évaluation des politiques paritaires définies par les accords nationaux interprofessionnels en matière de formation et d'emploi, en coordination avec les autres acteurs régionaux



Registre politique :

- Consultation / émission d'avis
 - Consultation sur la carte régionale des formations professionnelles initiales
 - Avis sur les projets des OPCA et OPACIF en réponse aux AAP du FPSPP
- Formulation de vœux, alimentation « stratégique » du collège paritaire dans le CREFOP...

Dans un système d'acteurs très étendu et complexe

Avant les COPAREF, déjà les COPIRE...

- Les COPIRE ont été créées en 1969, et modifiées ensuite à plusieurs reprises
- L'article 176 de l'ANI du 5 octobre 2009, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie, définit les missions des COPIRE, en coordination avec les Commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) :
 - **Contribuer à l'organisation et à la diffusion de l'information** auprès des entreprises, salariés et demandeurs d'emploi, aux niveaux régional et territorial, sur les dispositions relatives à la formation professionnelle définies par les accords nationaux interprofessionnels (ANI).
 - **Procéder aux études et enquêtes qui leur paraissent nécessaires, ou déterminées par ces accords, et participer à l'évaluation** des dispositions relatives à la formation professionnelle des ANI aux niveaux régional et territorial. (...) les COPIRE peuvent proposer aux OPCA et aux OPACIF (...) la réalisation d'études et d'enquêtes appropriées à leurs missions.
 - **Assurer la lisibilité et la cohérence de la mise en œuvre des dispositions des ANI** précités en favorisant l'information réciproque sur les politiques des Commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation (CPREF) des branches professionnelles, lorsqu'elles existent. Les COPIRE favoriseront la concertation entre les représentations territoriales des organisations d'employeurs et de salariés au sein des différentes instances.
 - **Contribuer à assurer la liaison avec l'Etat en région et les Conseils régionaux** en matière de formation professionnelle, incluant les travaux conduits au sein des Comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et, le cas échéant le Conseil régional de l'Emploi (CRE). Les organisations signataires du présent accord veilleront à une bonne coordination entre leurs représentants au sein du CCREFP et au sein des COPIRE.
 - **Formuler des propositions et donner un avis**, dans les conditions fixées par le CPNFP, sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) qui donneront lieu à contractualisation.
 - **Favoriser la capitalisation, la diffusion et la promotion des travaux conduits au titre des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications et des missions d'observations** auprès des OREF et des instances régionales susceptibles de favoriser l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi.
 - **Formuler tout avis relatif à la définition et à la mise en œuvre des politiques régionales de formation.**

Quelles étaient les ambitions des partenaires sociaux lorsqu'ils ont préfiguré les COPAREF ?



- ■ La Loi du 5 mars 2014 définit les missions des COPAREF, sur la base des principales dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013.
- ■ Les missions des COPAREF telles que prévues par l'article 45 de l'Accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013
 - « Animer en région le **déploiement territorial des politiques paritaires interprofessionnelles** définies par le CPNFPE [désormais COPANEF] »
 - « **Assurer la coordination de ces politiques avec celles des pouvoirs publics et des autres acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi menées au niveau régional** »
 - « **Elaborer et fixer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation (...)** en lien avec les pouvoirs publics dans les instances compétentes »
 - « **Transmettre au Conseil régional un avis motivé sur la carte des formations.** Le Conseil régional consulte obligatoirement le [COPAREF] avant d'adopter la carte. L'avis motivé du CPRFPE (COPAREF) est communiqué à l'assemblée plénière du Conseil régional »
 - « **Procéder à toutes études, enquêtes, évaluations qui lui paraissent nécessaires** »
 - « **A titre expérimental, un [COPAREF] peut mettre en place un suivi et une évaluation de l'utilisation du CPF sur son territoire** »
- ■ L'ANI indiquait également que le COPAREF a vocation également à « **représenter les partenaires sociaux** au sein des instances d'administration des CARIF-OREF de façon à favoriser l'articulation entre les politiques sectorielles (OPMQC) et les politiques territoriales ».

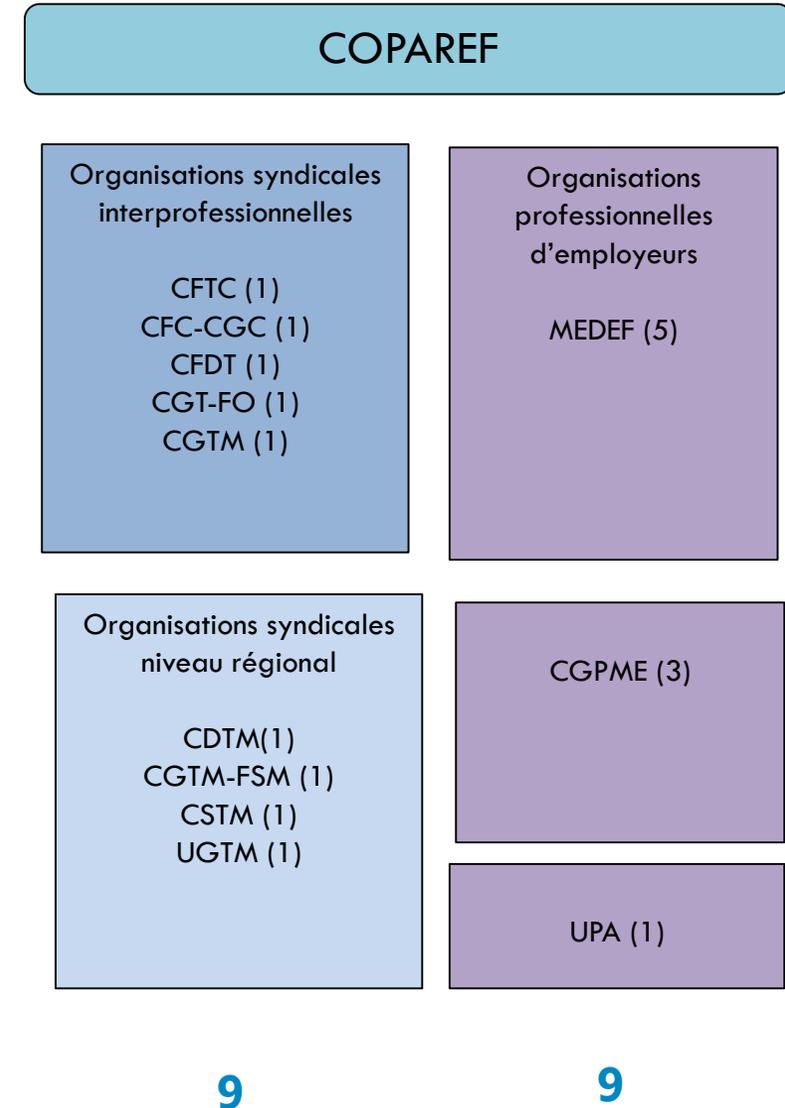
Dans l'esprit... mais pas repris dans la Loi

Partie 2

1. Les missions et les registres d'intervention du COPAREF
2. La composition, l'organisation et les moyens du COPAREF
3. Le COPAREF dans son environnement

La composition du COPAREF de Martinique

- **Le COPAREF Martinique a été mis en place le 22 décembre 2014,** par arrêté fixant le nombre de membres et la liste des organisations représentatives au niveau régional
- Il est composé de 9 membres d'organisations syndicales et 9 membres d'organisations patronales (18 membres dans 12 organisations représentées)
 - **organisations syndicales de salariés représentatives au niveau interprofessionnel** : CFDT (1), CFE-CGC (1), CFTC (1), CGT-FO (1), CGTM (1)
 - **organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional** : CDMT (1), CGTM-FSM (1), CSTM (1) et UGTM (1)
 - ↳ particularité régionale de 4 organisations régionales dans la composition initiale
 - ↳ Cas particulier : CDTM identifiée dans la composition officielle mais absente de la liste des membres.
 - **organisations professionnelles d'employeurs** : MEDEF (5), CGPME (3), UPA (1)



■ La présidence et la vice-présidence

- responsabilité conjointe (règlement intérieur)
 - « de préparer et d’animer le comité,
 - de produire un relevé de décisions de chaque séance,
 - de s’assurer de la mise en œuvre des décisions prises par le comité,
 - de représenter le COPAREF,
 - de répondre aux sollicitation ».
- Présidence et vice-présidence tournantes entre un représentant « employeur » et un représentant « salarié » qui alternent à mi-mandat (ils sont élus pour 3 ans)
- Assurent le secrétariat (a minima)

■ La gouvernance :

- Le **comité plénier est l’organe principl**
 - composé de l’ensemble des membres du COPAREF et du secrétariat.
 - Il « prend toutes les décisions requises pour remplir les missions du COPAREF, adopte son plan de travail et assure le suivi de sa mise en œuvre »
 - NB. Quorum atteint lorsque la moitié des membres (soit 9 personnes) sont présents.
- Des **groupes de travail**
 - permettent d’assurer un fonctionnement en « mode projet »
 - sont pilotés par deux membres du COPAREF issus de chacun des collèges et ouverts « à toute personne (même non membre du comité) désignée par une organisation membre du comité »

Quels sont les moyens mobilisables par le COPAREF ?

(1) un cadre contraint...

- Le cadre :
 - **absence de personnalité morale et de moyens propres du COPAREF**
 - impossibilité de financer directement organisation d'employeurs et de salariés
- Une question ancienne, déjà avec les COPIRE
 - aucun accord ne détaillait expressément les moyens conférés aux COPIRE, qui ne disposent pas de personnalité juridique
 - des invitations leur ont été faites à établir des liaisons avec d'autres acteurs et à rechercher auprès de certains d'entre eux les moyens dont elles pourraient avoir besoin pour remplir efficacement leur tâche.

Quels sont les moyens mobilisables par le COPAREF ?

(2) ... mais un éventail de solutions

INTERNES

- Les moyens humains mobilisés par chacun des membres du COPAREF :
 - **Temps-homme**
 - **Connaissances** : informations sur le territoire, les entreprises, les salariés, les partenaires, les enjeux partenariaux...
 - **Expertise** sur certains dispositifs...
- Selon les ressources financières mobilisables par chaque organisation :
 - sachant qu'il n'est pas possible de financer ORS et ORE directement
 - mais que la participation de chaque organisation est soutenue par le « **Fonds de financement du paritarisme** »
 - que chaque organisation syndicale et patronale interprofessionnelle peut utiliser pour financer sa participation au dialogue social en région
 - mais dont les organisations régionales non représentatives au niveau interprofessionnel ne bénéficient pas

EXTERNES

- Les moyens matériels apportés par le COPANEF (avec l'aide du FPSPP)
 - Informations
 - Outils de communication
 - Site internet,
 - Temps d'échange et facilitation de la mise en réseau (défraiement)
- Les moyens financiers alloués par le FPSPP à la mise en œuvre de certaines actions ou projets du COPAREF
 - Financement à partir de la ligne « travaux d'étude ou d'évaluation »
 - Permettant de financer l'intervention de prestataires (ex : intervention d'AMNYOS, de SPQR sur CleA...)
- Les soutiens non financiers apportés par des partenaires
 - Ex : apport de ressources expertes du réseau des Carif-Oref (conv. COPANEF / FPSPP / RCO)
 - Ex : Prêt de salles de réunion
 - Ex : temps homme pour la saisie des listes CPF

Récapitulatif des besoins et solutions identifiées pour le fonctionnement courant du COPAREF

- Temps consacré au fonctionnement courant (secrétariat)
 - Convocations aux réunions, tenue à jour d'un agenda
 - Elaboration des PV de réunions
 - Transmission des PV de réunions
 - Tenue à jour d'un annuaire des membres
 - Diffusion d'informations et de documents auprès des membres
 - Diffusion de supports de communication auprès des partenaires / cibles
 - Alimentation du site internet du COPAREF
- Temps de réunions (pléniers, groupes de travail, réunions...)
 - Temps de présence des membres aux pléniers et groupes de travail
 - Temps de rendez-vous / réunion avec les partenaires (individuels, copil...)
- Temps consacré aux missions et actions du COPAREF
 - **Formalisation des productions spécifiques du COPAREF**
 - Elaboration d'appels à projet (CléA)
 - Formalisation d'avis formels du COPAREF (carte des formations)
 - Préparation des conventions engageant le COPAREF / FPSPP
 - **Etude / analyse / expertise des dossiers**
 - Recueil et analyse de données => alimentation des avis et décisions du COPAREF
 - Instruction de dossiers ou de projets :
 - AAP du FPSPP
 - CléA : Habilitation des organismes, jury
 - **Saisie dans les plateformes informatiques dédiées**
 - listes CPF
 - données CléA (plateforme)
- Frais de déplacements, de parking
- Matériel et salle...

BESOIN

SOLUTION

Présidence et Vice-présidence

+ Possibilité de responsabilités tournantes

Chaque membre (minimum)

Présidence et Vice-présidence

Chaque membre

... selon le niveau de contribution

+ Possibilité de responsabilités tournantes

Délégation possible au tiers de confiance

Possibilité de mise à disposition gracieuse

Limite pour les organisations de salariés : les heures de délégation

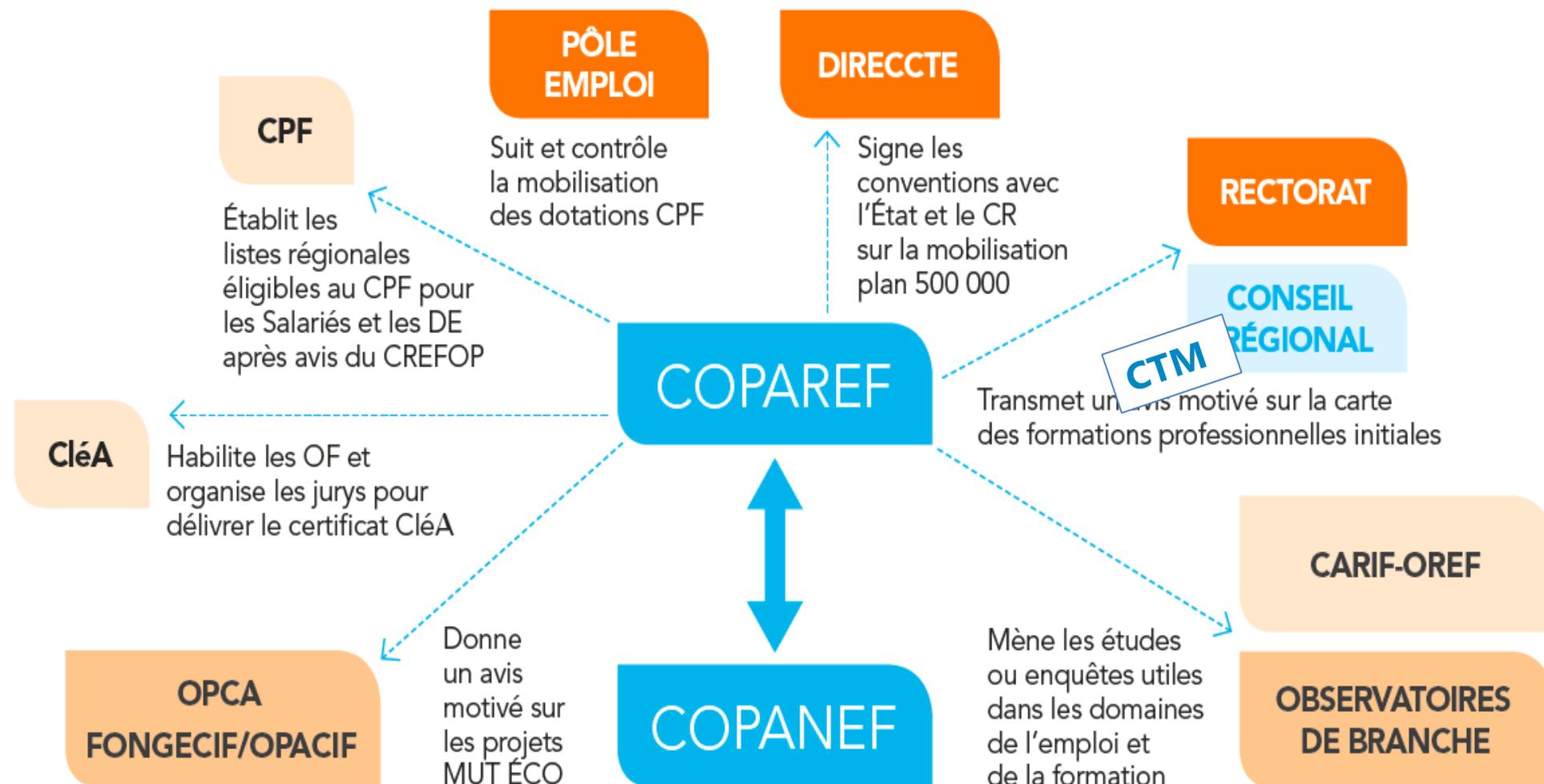
Partie 3

- Les missions du COPAREF
- La composition, l'organisation et les moyens du COPAREF
- **Le COPAREF dans son environnement**

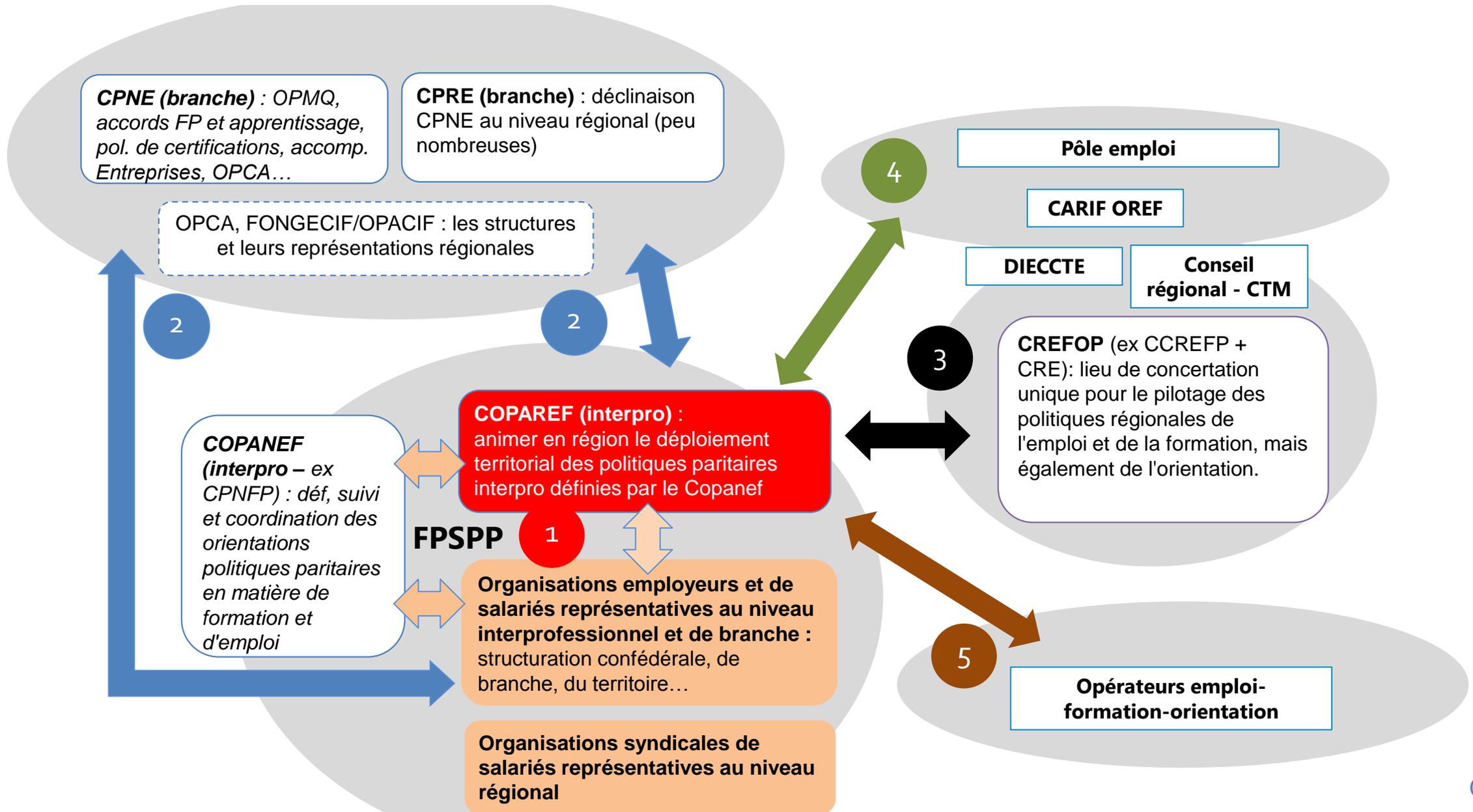
Des missions inscrites dans un système d'acteurs étendu

Source – FPSPP- rapport au Parlement

- + Contribution au fil de l'eau ou ponctuelle
 - À l'observation et la remontée des enjeux et besoins emploi-formation du territoire (en lien avec les observatoires)
 - Au suivi et à l'évaluation de la mise en œuvre des politiques et dispositifs



Cinq sphères de partenariat à bien distinguer (1/2)



Cinq sphères de partenariat à bien distinguer (2/2)

1

Dynamique paritaire interne du COPAREF : mobilisation des membres et dynamique de dialogue social

2

Sphère paritaire régionale : articulation du COPAREF avec les autres instances et cadres paritaires régionaux (branches, OPCA, OPACIF, FONGECIF...)

3

Sphère du quadripartisme : articulation entre le COPAREF paritaire et le quadripartisme incarné dans le CREFOP (enjeu : composition du CREFOP et des commissions, synergies...)

4

Partenariats institutionnels bilatéraux : relations bilatérales nouées entre le COPAREF (pour le compte du FPSPPP dans certains cas) et des acteurs majeurs régionaux (services de l'Etat, Collectivité territoriale, Pôle emploi, CARIF-OREF...), souvent membres également du CREFOP

5

Partenariats opérationnels : relations nouées entre le COPAREF et des acteurs jouant un rôle opérationnel dans les dispositifs (ex : Organismes de formation habilités sur CleA...)

National

COPANEF (interpro – ex CPNFP) : déf, suivi et coordination des orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi (pas orientation)

CPNE (branche) : OPMQ, accords FP et apprentissage, pol. de certifications, accomp. Entreprises, OPCA...

Organisations employeurs et de salariés représentatives au niveau interprofessionnel et de branche : structuration confédérale, de branche, du territoire...

OPCA, FONGECIF, OPACIF : les structures et leurs représentations régionales

F
P
S
P
P

Régional

COPAREF (interpro – ex COPIRE) : animer en région le déploiement territorial des politiques paritaires interpro définies par le Copanef

CPRE (branche) : déclinaison CPNE au niveau régional (peu nombreuses)

Organisations syndicales de salariés représentatives au niveau régional

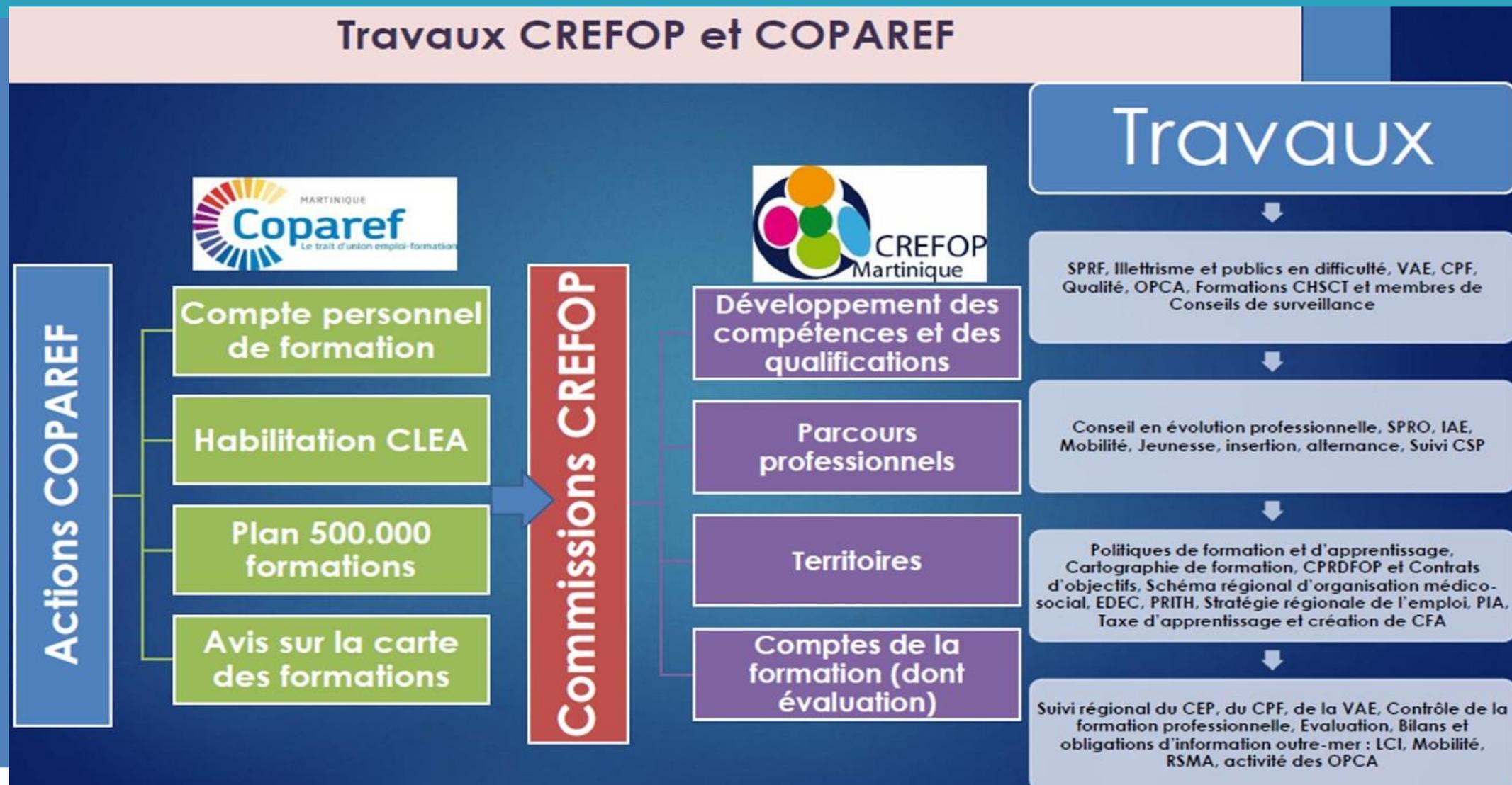
- Association constituée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel (ANI du 7 janvier 2009)
- Le FPSPP assure des missions :
 - Qui lui sont confiées en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles résultant d'un accord national interprofessionnel.
 - Au moyen des ressources d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle qu'il reçoit et gère
- Ses principales missions :
 - contribuer au **financement d'actions de formation professionnelle concourant à la qualification et à la requalification des salariés et demandeurs d'emploi** sur la base d'**appels à projets** (publics déterminées avec l'Etat dans une convention-cadre)
 - assurer la **péréquation** des fonds par des versements complémentaires aux OPCA au titre de la **professionnalisation**
 - contribuer au financement du **service dématérialisé d'information** en matière d'orientation et de formation professionnelle
 - assurer **l'animation du réseau des OPCA et OPACIF** du champ interprofessionnel;
 - assurer la **conduite d'études et d'actions de promotion, d'information ou d'évaluation** en lien avec son objet social.

Liens avec le COPANEF

- Soutien technique à la mise en œuvre des politiques décidées par le COPANEF
- Prise en charge de tout ou partie des besoins d'étude du COPANEF et des besoins liés au déploiement des systèmes d'information et des actions de communication (28 et 5 M€ réservés en 2016)

Liens avec les COPAREF

- Appui à l'animation des COPAREF
- Soutien à la conduite de projets et à l'accompagnement des COPAREF
- Appui à l'habilitation des organismes de formation à dispenser les modules du certificat CléA
- Convention de coopération entre COPANEF, FPSPP et RCO
- Base de données régionalisées du FPSPP



Source : AGEFMA (comité technique avril 2016)

Glossaire des principales abréviations

- ANI : Accord national interprofessionnel.
- CARIF-OREF : Centre Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoire Régional Emploi Formation.
- CNEFOP / CREFOP : Comité national / régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
- COPANEF / COPAREF : Comité paritaire interprofessionnel national / régional pour l'emploi et la formation professionnelle
- CPA : Compte personnel d'activité
- CPF : Compte personne de formation.
- CPNE / CPRE : Commission paritaire nationale/régionale de l'emploi
- CPRDFOP : Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'orientation Professionnelle
- FPSPP : Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels
- LNI / LRI : Liste nationale / Listes régionales interprofessionnelles de formations éligibles au CPF
- OPACIF : Organisme Paritaire Agréé au titre du Congé Individuel de Formation.
- OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

Développer la formation en partenariat avec le CREFOP



1. Comment :

Etre éligible au
hors quota
de la Taxe
d'apprentissage ?



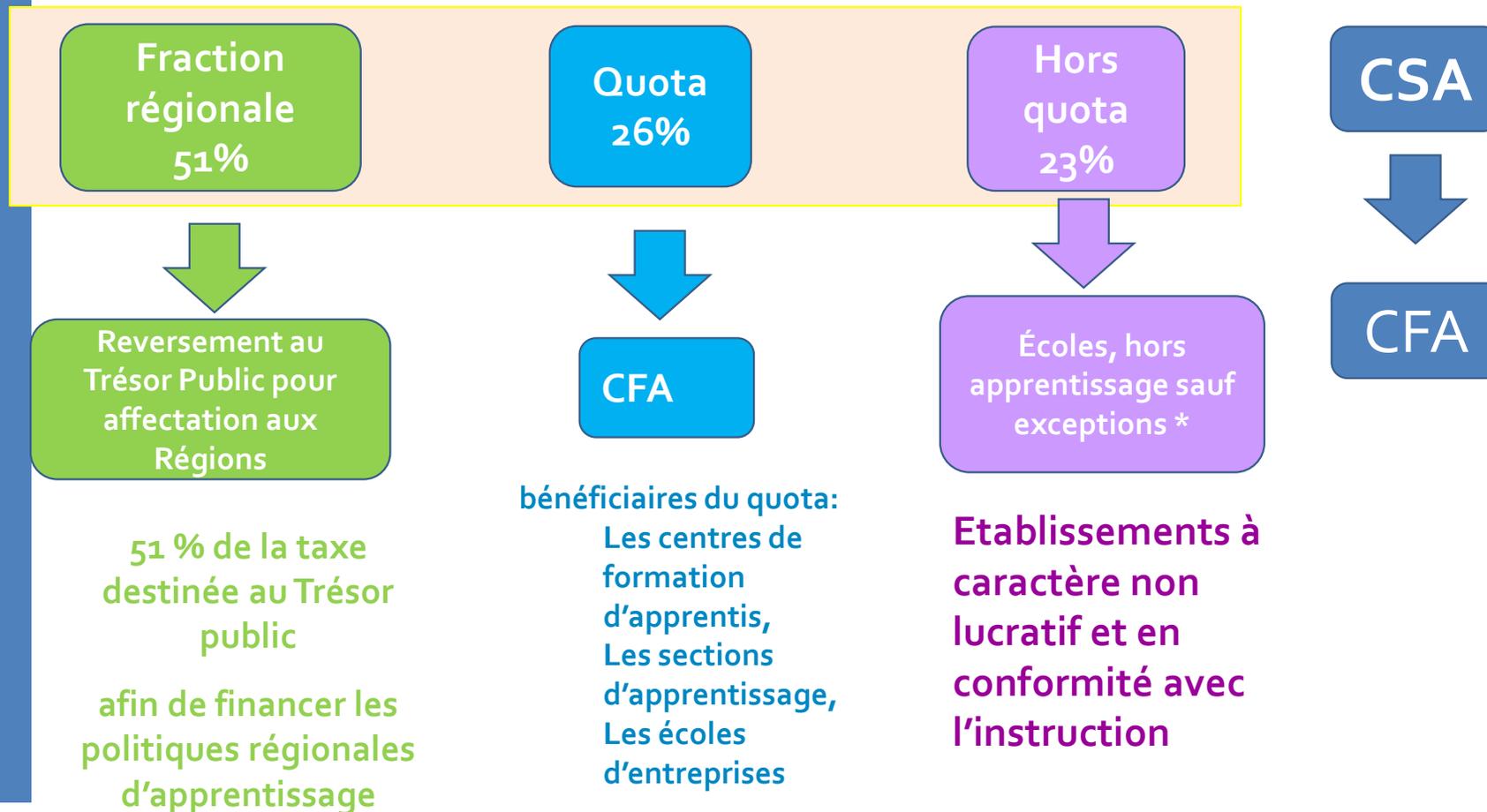
Instruction du 14 novembre 2014

Objet : Elaboration des listes des formations technologiques et professionnelles initiales et organismes et services éligibles à la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage

Références : - articles L. 6241-8 à L. 6241-10 (codification de l'article 1^{er} de la loi du 16 juillet 1971, base législative relative au financement du hors-quota) ;
- articles R. 6241-3 et R.6241-3-1

Le nouveau périmètre de la TA et de la CSA

Affectation des fonds de la collecte



Toute entreprise

MASSE SALARIALE 2014
Base brute Sécurité sociale

+ 0,68 % Taxe brute

QUOTA 26 %

HORS QUOTA 23 %

**Fraction Régionale
pour l'Apprentissage 51 %**

Barème	Catégorie A Niveaux V, IV et III	Catégorie B Niveaux I et II
Unique	65%	35%

Les exonérations pour frais de stages sont limitées à 3% de la taxe brute

Catégorie A

Etablissements préparant à des diplômes de type :
CAP
Bac PRO/Tech.
BTS/DUT
ex : LEP/LET
Universités-Ecoles
NIVEAU V
NIVEAU IV
NIVEAU III
Hors apprentissage

Catégorie B

Ecoles préparant à des diplômes technologiques
Bac + 3 à Bac+5
Ecoles supérieures
Facultés / Universités

NIVEAU I
NIVEAU II

Hors apprentissage

Bénéficiaires du hors quota

Le hors quota : 23% de la TA :

- Formations **conduisant à des diplômes ou à des titres enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles** : formations dispensées à temps complet et de manière continue par des établissements gérés par des organismes à but non lucratif.
- En complément (dans la limite de 26% du hors quota) :
 1. **les écoles de la deuxième chance,**
 2. **les établissements publics d'insertion de la défense,**
 3. **les établissements concourant à l'action sociale et familiale,**
 4. **les organismes participant au service public de l'orientation tout au long de la vie**
- Les entreprises peuvent également verser des subventions aux CFA au titre du solde du concours obligatoire lorsque le versement fait au titre du quota est inférieur au coût de formation de l'apprenti.

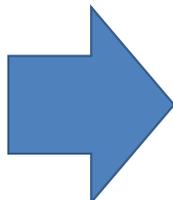
2.1 Instauration d'une double condition d'inscription liée à la nature des formations et au type d'établissements (articles L. 6241-8, 4^{ème} alinéa et L. 6241-9)

Pour être inscrites sur les listes préfectorales, les formations doivent :

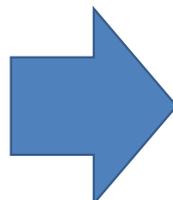
- a) être dispensées hors du cadre de l'apprentissage et donc accueillir des jeunes en formation initiale sous statut scolaire ou universitaire.
- b) dispenser un enseignement à caractère technologique et/ou professionnel.
- c) conduire à un diplôme ou à un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et être classée dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation (exclusion par exemple des CQP, DIMA, 3^{ème} prépa-pro, etc).
- d) être dispensées à temps complet et de manière continue ou selon un rythme approprié, dans le cadre de l'article L. 813-9 du code rural et de la pêche maritime (maisons familiales rurales). L'enseignement à distance et le e-learning sont exclus des listes.
- e) être dispensées par des établissements du 2nd degré publics ou privés sous contrat, des établissements supérieurs publics ou privés gérés par des organismes à but non lucratif (exclusion établissements 2nd degré hors contrat et établissements gérés par SARL, SA etc) ou des établissements publics ou privés dispensant des formations conduisant aux diplômes professionnels délivrés par les ministères chargés de la santé, des affaires sociales, de la jeunesse et des sports (ex CREPS). S'agissant de l'appréciation du caractère non lucratif de l'organisme gestionnaire de l'établissement supérieur, j'attire votre attention sur le fait qu'une association loi 1901 peut être assujettie aux impôts commerciaux et donc revêtir un caractère lucratif. En cas de doute, il convient de se rapprocher de la direction des services fiscaux du siège de l'association, responsable du classement fiscal des associations.

2.2 Les établissements, organismes et services éligibles à titre dérogatoire

Les dépenses effectuées au titre de l'ancienne catégorie « activités complémentaires des 1^{ères} formations technologiques et professionnelles » (4^o, article 1^{er} de la loi de 71) sont désormais limitées à une liste de catégories d'établissements, organismes et services détaillés à l'article L. 6241-10 du code du travail. Ces catégories sont les suivantes :



1^o Les Écoles de la deuxième chance (E2C), les centres de formation gérés et administrés par l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE) et les établissements à but non lucratif concourant, par des actions de formation professionnelle, à offrir aux jeunes sans qualification une nouvelle chance d'accès à la qualification (*écoles de production, établissements supports des actions de la mission de la lutte contre le décrochage scolaire MLDS*) ;



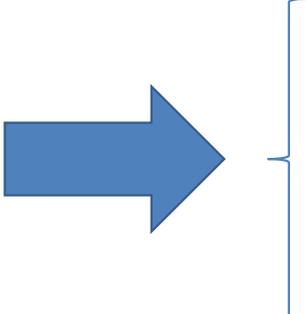
2^o Les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à **titre principal**, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 2^o du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (*ex IME*), ainsi que les établissements délivrant l'enseignement adapté prévu au premier alinéa de l'article L. 332-4 du code de l'éducation (*SEGPA*) ;

3° Les établissements ou services mentionnés aux a et b du 5° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (*ex : CRP/ERP, ESAT*) ;

4° Les établissements ou services à caractère expérimental accueillant des jeunes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation, mentionnés au 12° du I du même article L. 312-1 ;

Ces établissements font l'objet d'une autorisation délivrée au niveau territorial.

5° Les organismes mentionnés à l'article L. 6111-5 du présent code reconnus comme participant au service public de l'orientation tout au long de la vie, défini à l'article L. 6111-3.



*Il appartient à la Région d'arrêter, dans un cahier des charges, les normes de qualité permettant de reconnaître un organisme comme participant au service public régional de l'orientation tout au long de la vie (5° du II de l'article 22 de la loi du 5 mars 2014). Dans l'attente de ce cahier des charges, la position du conseil régional sera exprimée au sein du bureau du CREFOP sur l'inscription des structures inscrites actuellement sur les listes préfectorales (*ex : CIO, DRONISEP, Point A, CAD*).*

6° Les organismes figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle, agissant au plan national pour la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

L'arrêté fixant la liste de ces organismes est en cours d'élaboration et sera publié au mois de décembre, après avis du CNEFOP. L'inscription sur la liste nationale est exclusive. Ainsi, les délégations ou le réseau régional des organismes qui seront inscrits sur la liste nationale ne seront pas inscrits sur les listes préfectorales. Par ailleurs, les listes préfectorales ne peuvent pas comporter un organisme au titre du 6° qui n'auraient pas été inscrit sur la liste nationale.

Les critères d'inscription sur la liste nationale sont les suivants : avoir formulé une demande auprès des ministères concernés, être un organisme à but non lucratif (association), qui réalise de manière directe des actions régulières et au niveau national (plusieurs régions) dont l'objet est la promotion de la formation technologique et professionnelle initiale et des métiers.

Le calendrier



- Publication des listes des formations, des organismes et services éligibles à la taxe d'apprentissage au plus tard le 31 décembre

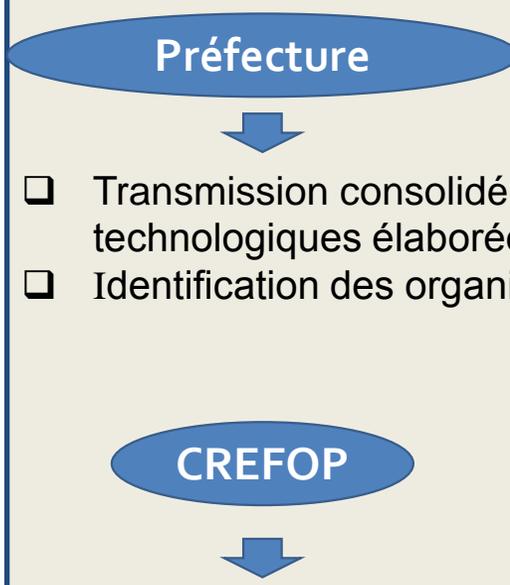
Taxe d'apprentissage et CSA dues avant le 28 février de l'année suivant le versement des salaires (au-delà versement majoré de 100% au Centre des finances publiques)

- Information des CFA / sections, par les entreprises, des sommes qui leur sont affectées (TA, CSA le cas échéant):
 - avant **le 28 février** si l'entreprise s'en charge,
 - le 15 mai** au plus tard si l'entreprise mandate l'OCTA pour le faire.
- Reversement aux établissements au plus tard le 15 juillet

Attendus du CREFOP sur la liste des formations, organismes et services susceptibles de percevoir un financement du «hors quota»

Processus pour parvenir à l'attendu du CREFOP :

Préfecture



- ❑ Transmission consolidée des différentes listes de formation initiales professionnelles et technologiques élaborées par les différents services déconcentrés de l'Etat
- ❑ Identification des organismes et services éligibles au titre de l'article L. 6241-10.

CREFOP

Concertation : échanges et réactions en vue de :

- ❖ l'élaboration de la liste des formations initiales technologiques et professionnelles
- ❖ ainsi que des organismes et services susceptibles de percevoir des fonds en provenance de la fraction « hors quota » de la taxe d'apprentissage notamment par l'agrégation des différentes listes de formations élaborées par les services de l'Etat au niveau de la région.

Date de **l'échéance** : cette liste doit être fixée par arrêté préfectoral **avant le 31 décembre de chaque année.**

Liste des référents Taxe d'apprentissage

RECTORAT- Délégation académique à la formation professionnelle, initiale et continue- Service académique de l'inspection de l'apprentissage (SAIA)	Référent : M. Gérard DORION : Tél : 05 96 59 99 37 gerard.dorion@ac-martinique.fr
Direction des affaires culturelles (DAC)	Référent : M. Guillaume DESLANDES Tél : 05 96 60 87 60 guillaume.deslandes@culture.gouv.fr
Direction de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DAAF)	Référentes : - Mme Isabelle LEGER Tél : 05 96 71 21 20 isabelle.leger@agriculture.gouv.fr - Mme Monette MARIE-LOUISE Chef du service formation et développement Tél : 05 96 71 21 19 monette.marie-louise@educagri.fr
Agence régionale de santé (ARS)	Référent : Mme Cathy COUREUR cathy.coureur@ars.sante.fr Tél :
Direction de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DJSCS)	Référent : Mme Mireille PAQUET Tél : 05 96 66 35 36 mireille.paquet@drjscs.gouv.fr
Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE)	Référent : M. Maryse DUGUET Tél : 05 96 48 48 96 maryse.duguet@dieccte.gouv.fr Tél : 0596 71 15 25
Collectivité territoriale de la Martinique	Mme Sylviane MASSOL assistante du service apprentissage Tél : 05 96 59 80 94 sylviane.massol@collectivitedemartinique.mq M. Axel MARIE-LOUISE-HENRIETTE axel.marie-louise-henriette@collectivitedemartinique.mq
Régiment du service militaire adapté de Martinique (RSMA)	Référent : Commissaire principal Olivier ESPEL Tél : 05 96 42 59 20 – 06 96 22 51 69 daf_directeur@rsma.org dfi_directeur@rsma.org

Faire sa demande :

- La liste des établissements doit être conforme, pour les formations dispensées, aux critères définis par les articles L.6241-8, L.6241-9 et L.6241-10 du code du travail.
- **La validité de la liste publiée étant annuelle, chaque établissement ou organisme doit valider sa demande par l'envoi au service de l'Etat relevant de son champ de compétence, d'un formulaire d'habilitation dûment rempli, accompagné des pièces justificatives exigées.**
- Les demandes sont reçues par l'administration référente (Rectorat, ARS, DIECCTE, DAC, DAAF, CTM) **jusqu'à mi-novembre N-1 au plus tard.**

Imprimés à télécharger (site de la Préfecture) :

- **Formulaire de demande d'habilitation n°1 (pour les organismes de formation)**
- **Formulaire de demande d'habilitation n° 2 (autres établissements...)**
- À Bases documentaires
- - Article L6241-8 du code du travail
- - Article L6241-9 du code du travail
- - Article L6241-10 du code du travail



PRÉFET DE LA MARTINIQUE

TAXE D'APPRENTISSAGE

FORMULAIRE DE DEMANDE D'HABILITA
(ORGANISMES DE FORMATION)

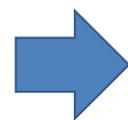


PRÉFET DE LA MARTINIQUE

TAXE D'APPRENTISSAGE

FORMULAIRE DE DEMANDE D'HABILITATION

Pièces attendues par le CREFOP pour vérification de la conformité :



Une attestation provenant de l'administration fiscale ou du Commissaire aux comptes précisant qu'elles sont «**Non assujetties aux impôts commerciaux et non fiscalisées sur l'ensemble de leurs activités**»



2. Comment :

Inscrire une formation au RNCPC?



Le Répertoire national des certifications professionnelles est un recueil des certifications à finalité professionnelle (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle) reconnues par l'État et les partenaires sociaux, classées par secteur d'activité et/ou par niveau.

Sont inscrites :

- **Les certifications inscrites de droit** dès lors qu'elles sont délivrées un ministère
- **Les certifications inscrites sur demande**

Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification peuvent être enregistrés, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, **après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle (article R335-16 du Code de l'éducation)**

1ère étape de la procédure de demande d'enregistrement : La Recevabilité :



Adresser un courrier de demande assorti du dossier dûment renseigné :

A la CNCP

A la DIECCTE

....

Quatre grands critères d'évaluation :

- **L'opportunité de la certification professionnelle par rapport aux besoins de compétences dans le champ professionnel visé** (implication le cas échéant de professionnels du secteur concerné dans la création de la certification).
- **Les informations relatives à l'insertion professionnelle des titulaires de la certification pour au minimum les 3 dernières promotions** (nombre de titulaires par an, emplois occupés, etc. pour les 3 années antérieures à la demande, afin d'apprécier l'opportunité de la certification dans le champ professionnel visé).
- **L'ingénierie développée dans le processus de certification** (cohérence des capacités certifiées par rapport à ce que l'on peut attendre du titulaire d'une qualification au niveau souhaité dans le champ visé - cohérence de l'ensemble du dispositif de certification).
- **La mise en place de la procédure de validation des acquis de l'expérience** selon la réglementation en vigueur.



Mesures spécifiques :

1. Activités privées de sécurité (Ministère de l'intérieur)
2. Encadrement du Sport

Faire une demande d'enregistrement



Téléchargement du dossier sur le site de la CNCP :

Documents relatifs à une demande d'enregistrement sur demande à télécharger (site CNCP):

1. **Dossier cas général**
2. **Notice cas général**
3. **Dossier certificat de qualification professionnelle**
4. **Notice certificat de qualification professionnelle**

Constat et analyse de la Dieccte :

Identification des certifications comparables existant au même niveau dans la Région : **XXX**

Le dossier de demande d'enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles est conforme aux dispositions de l'article R335-17 du code de l'éducation nationale (cf. annexe), notamment l'état des emplois occupés et leur niveau, par au moins trois promotions de titulaires de la certification atteste de l'insertion professionnelle des candidats (supérieure à 50% et 99% de CDI) sur des postes en correspondance avec les objectifs de la formation



Demande d'AVIS DU CREFOP sur :

- 1. Opportunité de la certification par rapport à une qualification existant au niveau local ou régional**
- 2. Capacité de l'organisme à mener à bien le processus de qualification**

FICHE DE SYNTHÈSE DIECCTE

Analyse globale des placements

Année de certification	Nombre total de titulaires de la certification	Nombre de titulaires exerçant les activités visées	Rapport certification /insertion en %	Rémunération brute annuelle moyenne des titulaires exerçant les activités visées
A 1				
A 2				
A 3				

3. Comment :

Demander une habilitation à la formation des CE et CHSCT ?



Les agréments afin de dispenser les formations obligatoires aux membres des CHSCT et des CE sont délivrés au niveau régional.

La DIECCTE est chargée de l'instruction des dossier et de leur présentation devant le CREFOP.

Après validation par ce comité, un arrêté préfectoral est délivré.

- **Agrément CE : pour la formation économique des nouveaux élus de comité d'entreprise**

- **Les membres élus du comité d'entreprise** pour la première fois ont le droit et le devoir de suivre une formation économique du CE d'une durée maximale de 5 jours. La session est renouvelable après quatre ans d'exercice du mandat d'élu de CE, consécutifs ou non
- Les organismes habilités à délivrer cette formation aux membres du CE disposent d'un agrément, dit « l'agrément CE ».
- La liste des organismes de formation qui ont obtenu l'agrément par le préfet de région après l'avis du CREFOP (comité régional de l'emploi, de la formation de l'orientation professionnelle) est diffusée par la Dieccte.
- Pour les autres formations du CE non obligatoires, les organismes et prestataires de formation n'ont pas besoin de cet agrément.

Agrément CHSCT

- **Les membres de CHSCT** ont le droit et la nécessité de suivre une formation au moment de leur désignation, puis tous les quatre ans, au renouvellement de leur mandat.
- Cette formation réglementaire est de **3 jours pour les établissements de moins de 300 salariés** et de **5 jours pour les plus de 300 salariés**. Pour les structures qui n'ont pas de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui bénéficient de cette formation en hygiène, sécurité et conditions de travail.
- Les organismes habilités à délivrer cette formation aux membres du CHSCT **disposent d'un agrément délivré par le préfet de région et diffusée par la Dieccte**.
- Le coût maximal de la prestation de formation est pris en charge par l'employeur à hauteur d'un montant d'environ **348 euros par jour et par stagiaire**.
- Pour les autres formations du CHSCT non obligatoires, les organismes et prestataires de formation n'ont pas besoin de cet agrément.

4. Comment :

Sont retenues les formations inscrites sur les listes du Compte personnel de formation ?



**Une concertation COPAREF/CREFOP est engagée :
Qui doit porter sur ces ajouts et surtout retraits éventuels en prenant appui sur l'obligation de motivation imposée par la loi.**

A défaut d'adoption de cette dernière liste, l'ensemble des formations figurant sur le programme régional de formation professionnelle deviennent éligibles (formations financées par la Région, Pôle emploi et l'AGEFIPH).

Ces listes sont actualisées de façon régulière, et nécessitent donc une concertation à l'occasion de chacune de ces actualisations notamment à l'occasion d'une modification substantielle du programme régional de formation.

Composition des listes

Sources définies par la loi

RNCP

Inventaire

CQP (hors RNCP)

Formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi



Composition des listes

Formations sanctionnées par ... certification libellée tel qu'au RNCP

Formations sanctionnées par ... certification figurant à l'inventaire

Formations sanctionnées par ... CQP ne figurant pas au RNCP

formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les Régions, Pôle emploi et l'Agefiph.

Identification : **FORMACODE**

Ces deux dernières listes font l'objet d'une concertation au sein du bureau du CREFOP.

Attendus du CREFOP sur les listes CPF

Processus pour parvenir à l'attendu du CREFOP :

- ❖ **Echanges techniques entre les différents acteurs** en amont de l'examen officiel en bureau;
- ❖ **Remontée des difficultés juridiques rencontrées** auprès de la mission des politiques de formation et de qualification de la **DGEFP**.

Travaux :

- **Formalisation d'une liste « salariés »** : élaboration dans le cadre d'un groupe de travail associant les OPCA
- **Formalisation liste DE** : Révision dans le cadre d'un groupe de travail associant PE et MIL (opérateurs de l'emploi)

Transmission des travaux par
le COPAREF au CREFOP



Concertation du bureau du CREFOP :

- ❖ Examen des **qualifications proposées pour la liste au bénéfice des salariés** au regard notamment des **besoins de qualification du territoire**
- ❖ et pour la **liste au bénéfice des demandeurs d'emploi** au regard de la **pertinence des écarts avec la liste des formations inscrites dans le programme régional de formation**.

Date de l'échéance : avant le 31 décembre pour la mise en place du dispositif, si la COPAREF produit ses projets de liste dans les délais requis.

Publication articulée à l'intégration au SI CDC

G R O U P E



- La liste est intégrée au sein du SI porté par la CDC
- Elle est simultanément publiée sur le site de la CNCP (publication légale). Cette fonction apparaît cohérente au regard de ses missions actuelles :
 - « *veille en permanence à l'actualisation au renouvellement et à la création de certifications professionnelles (...)* »
 - « *établit et met à jour le RNCP* » (et désormais l'inventaire) ;
 - « *est chargée en outre de la qualité de l'information en direction des personnes et des entreprises* » (décret n° 2002-617 du 26 avril 2002)
- Les voies et délais de recours (contentieux administratif) sont stipulés
- La liste est également adressée au CNEFOP et au COPANEF
- Elle est saisie dans la base « offre de formation des CARIF-OREF » et « topée » comme éligible au CPF

5. Comment :

Sont retenues les formations dans le cadre de l'habilitation CLÉA?



- Créé par le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation (COPANEF), le Socle de connaissances et compétences professionnelles, aujourd'hui désigné sous le nom de CléA, doit permettre à tout individu d'acquérir et de faire valider les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle, et ce dans un cadre unique et commun à tous les secteurs.
- **CléA constitue la première certification interprofessionnelle produite par les partenaires sociaux**

Décret Socle - CLEA

- **Le décret n° 2015-172 du 13 février 2015** précise, au sein de l'article D. 6113-1 du Code du travail, que

- *« le socle de connaissances et de compétences est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de la personne ».*

- Pour valider cette certification, l'ensemble des compétences des 7 domaines constitutifs du référentiel doit être totalement maîtrisé à terme par une personne, quel que soit son métier ou son secteur professionnel :
- **1. la communication en français ;**
- **2. l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;**
- **3. l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique**
- **4. l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe ;**
- **5. l'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel ;**
- **6. la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie ;**
- **7. la maîtrise des gestes et postures, et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.**

4 étapes de la démarche

INFORMATION ET CONSEIL

Sans engagement de sa part, le candidat potentiel est accueilli en tête-à-tête par le conseiller d'un organisme évaluateur. Il lui présente le fonctionnement et les avantages de CléA et, en cas d'accord, ouvre son dossier. Le candidat reste libre de ses choix, il peut prendre le temps de réfléchir, revenir plus tard ou s'orienter vers un autre organisme évaluateur.

ÉVALUATION ET DÉTERMINATION DES POINTS FORTS

L'idée de CléA est de s'appuyer sur les points forts du candidat plutôt que de souligner ses manques : il s'agit de donner confiance, de stimuler, de motiver. Cette étape d'évaluation n'est donc ni un examen, ni une épreuve. Elle se déroule sur la base du référentiel validé par le COPANEF, selon des modalités propres à chaque branche ou secteur, sur un ou plusieurs jours.

FORMATION, RENFORCEMENT DES CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES

Si cela est nécessaire, un parcours de formation individualisé est proposé au candidat. Basé sur les résultats de son évaluation, il se décline en objectifs pédagogiques clairs et propose un calendrier précis. Le formateur, qui ne peut être l'évaluateur, s'assure régulièrement des progrès réalisés.

JURY DE CERTIFICATION

Pour que la certification soit validée par le jury, l'ensemble des compétences des 7 domaines doit être totalement maîtrisé par le candidat, quel que soit son métier ou son secteur professionnel.

Organismes habilités en Martinique

Organismes habilités par le COPANEF	Organismes habilités par le COPAREF
1. l'AFPAM Martinique (AFPAM) (3 sites à Trinité, Fort-de-France et Schoelcher)	GIDEF
2. AECD (UROF) (2 sites à Fort-de-France et Rivière-Salée)	IPES
3. APP du François (1 site au François)	ERNC
4. Greta Sud (1 site à Rivière-Pilote)	MIC Formation
5. Greta BTP (1 site au Lamentin)	CCDC
6. Greta Centre et Nord (1 site à Fort-de-France)	Altitude Formation & Conseil,
7. FOLG (INFREP) (1 site à Fort-de-France)	Diploria (ex-Formaseen),
	QUID
	ISCA
	IMFS
Type d'habilitation	Type d'habilitation
Organisme évaluateur et formateur	Organisme formateur