



REGION CENTRE

EVALUATION DU CPRDFP DE LA REGION
CENTRE

Synthèse de l'évaluation

25 mai 2015

François LECOUTURIER, Elise CROVELLA,
Béatrice MINET, Romain SEIGNEUR

Table des matières

I. Eléments de contexte et méthodologie d'évaluation mise en place.....	3
II. Les travaux conduits sur la carte des formations, élévation du niveau de qualification et lutte contre le décrochage.....	5
III. Les travaux conduits en matière de formation des demandeurs d'emploi et de professionnalisation des acteurs.....	9
IV. Les travaux conduits en matière de sécurisation des parcours professionnels des actifs.	12
V. Synthèse des enseignements et perspectives pour le prochain contrat.....	14

I. ELEMENTS DE CONTEXTE ET METHODOLOGIE D'EVALUATION MISE EN PLACE

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) de la Région Centre

Le CPRDFP de la Région Centre fixe la **stratégie régionale pour la formation jusqu'en 2015**, date des prochaines élections régionales. Il est signé entre l'Etat (Préfet de région et Autorité académique) et la Région (Président du Conseil régional). Le CPRDFP 2011-2014 a été élaboré par la Région Centre au sein de la commission C+FOR du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, après consultation de plus de 500 partenaires. Il est le fruit d'un partenariat entre le Conseil régional du Centre, les services de l'Etat, l'académie d'Orléans-Tours et les partenaires sociaux.

La stratégie retenue se décline en trois grands axes complémentaires :

- **Mieux former pour l'avenir**

En formation initiale, le CPRDFP doit permettre l'acquisition d'un niveau de culture générale favorisant la réussite de tous les jeunes. L'élévation du niveau des qualifications, amorcée depuis le PRDF de 2003, doit rester une priorité. Ce renforcement du niveau des qualifications accompagnera les parcours des habitants vers la réussite, et leur donnera les atouts d'un développement personnel et d'une meilleure insertion professionnelle. La formation devra en même temps répondre aux besoins en qualification des filières socio-économiques.

- **Favoriser l'égalité d'accès à la formation**

Différents facteurs freinent l'accès des habitants à la formation – un déficit d'information, un éloignement géographique, des comportements discriminatoires, etc. Le CPRDFP doit contribuer à lever ces différents obstacles, et ainsi favoriser l'égalité d'accès des habitants à la formation.

- **Promouvoir l'innovation dans la formation**

Le CPRDFP doit impulser une meilleure rencontre entre l'offre de formation et les besoins actuels et à venir. L'innovation en formation revêt différentes formes (pédagogiques, techniques, de partenariat...) et sera un moyen privilégié pour répondre aux besoins.

Ces axes sont déclinés concrètement, à travers 20 fiches actions.

Présentation de la démarche d'évaluation adoptée

Le suivi et l'évaluation des CPRDFP doivent être assurés par le CCREFP, au regard d'éléments de cadrage nationaux définis par le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie (CNFPTLV).

En Région Centre, l'évaluation est coordonnée par la commission C+FOR. Dès 2011, année de signature du CPRDFP, un projet d'évaluation « chemin faisant » a été construit. Un référentiel d'évaluation a notamment été élaboré de manière partenariale. Il décline une **question générale** – *En quoi les travaux de mise en œuvre du CPRDFP permettent-ils une meilleure adaptation de l'offre de formation professionnelle tout au long de la vie aux besoins des habitants et des territoires ?* – en **sous questions, critères d'évaluation et indicateurs quantitatifs et qualitatifs**.

Ce référentiel constitue ainsi un cadre d'analyse partagé par les signataires du contrat.

Un **groupe de travail restreint a été constitué pour réaliser ces travaux**. Celui-ci est composé de représentants du Conseil régional, du rectorat, de la DAFPIC, du SAIO, de la DIRECCTE, de l'ORFE, du CESER et des partenaires sociaux (MEDEF et CGT). Il assure la conception et le pilotage de ces travaux.

La **conduite opérationnelle de l'évaluation** (recueil d'informations, analyse et écriture du rapport) s'est appuyée sur :

- ↪ la **contribution de l'ORFE**, chargé du remplissage d'un tableau de bord selon les indicateurs préalablement retenus et sur la base des remontées d'informations des différents partenaires impliqués ;
- ↪ Le recours à plusieurs prestataires extérieurs pour la réalisation d'une **enquête téléphonique auprès de bénéficiaires d'actions de formation financées dans le cadre du PRF et d'enquêtes qualitatives** auprès d'organismes de formation (sur l'accompagnement à la modularisation) et des partenaires institutionnels du contrat (sur la question de la gouvernance de la carte des formations initiales) ;
- ↪ Le recours à **un prestataire pour la rédaction du rapport d'évaluation** sur la base de l'ensemble des matériaux récoltés.

Ces différentes ressources ont permis d'optimiser les travaux dans une double optique :

- **Mobiliser les partenaires du contrat dans ce travail évaluatif (dynamique collective)** et ainsi tirer profit de leur bonne connaissance des actions conduites ;
- **S'adjoindre les compétences de partenaires ou prestataires externes** lorsqu'une expertise technique devait être recherchée ou qu'un point de vue externe était nécessaire pour objectiver les constats.

La présente synthèse expose les principaux constats issus de ces travaux évaluatifs¹, en réponse aux questions évaluatives retenues dans le référentiel.

¹ Pour aller plus loin, un rapport détaillé est disponible.

II. LES TRAVAUX CONDUITS SUR LA CARTE DES FORMATIONS, ELEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION ET LUTTE CONTRE LE DECROCHAGE

Les travaux conduits sur la carte des formations : qualité de la gouvernance, évolution de l'offre de formation et élévation du niveau de certification

La gouvernance du contrat

Les enseignements à retenir

Sur le volet « carte des formations initiales », la dynamique impulsée dans le cadre du CPRDFP a permis **d'optimiser et d'enrichir le processus et les collaborations.**

Le CPRDFP constitue le **fil rouge d'un partenariat jugé très satisfaisant**, facilité par une culture partenariale déjà présente en Région Centre, l'alternance de 2012 puis la loi Peillon de 2013.

La **Région** est unanimement **perçue comme très porteuse** et joue ainsi un **rôle indispensable d'ensemblier.**

Néanmoins, le **contrat apparaît majoritairement perçu comme « l'outil de la Région »**, y compris par ses co-signataires.

Le **pilotage du programme de formation professionnelle continue** reste relativement « à l'écart » des processus mis en place dans le cadre du CPRDFP, en raison des **logiques distinctes.**

Les enjeux pour le prochain contrat

Favoriser une meilleure appropriation du contrat par les différentes institutions, en tant qu'**outil stratégique partagé.**

Renforcer la place donnée à la formation continue dans le CPRDFP, dans un contexte de renforcement des compétences de la Région en matière de formation des demandeurs d'emploi et dans le cadre d'une logique de plus en plus prégnante de « formation tout au long de la vie » et de « sécurisation des parcours professionnels ».

L'évolution de la carte des formations initiales

Les enseignements à retenir

L'existence en Région Centre d'un Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi (ORFE) bien structuré, a permis de travailler à la **constitution d'un outil partagé d'analyse des besoins** (ORIOM), atout pour la poursuite des travaux.

Les **travaux conduits se sont centrés sur l'objectif d'élévation du niveau de qualification** (objectif du CPRDFP) mais sans référence explicite à des priorités en termes de secteurs économiques.

Entre 2010 et 2013, le nombre de **formations sous statut scolaire** ont connu une évolution globale à la baisse, baisse néanmoins très limitée (-2,7 % soit un passage de 636 à 619 formations tout niveau confondu). Cette baisse a principalement impacté les formations de niveau V (- 23 % sur la même période) en raison de la réforme du bac professionnel tandis que les **formations de niveau 3 et a fortiori de niveau 4 ont connu une progression à la hausse** (+ 9 % pour les formations de niveau 4, qui passent de 295 à 321).

Dans l'apprentissage on note **une progression globale significativement à la hausse** (+ 12,5 %, soit un passage de 543 formations en 2010 à 611 formations en 2013).

Cette évolution permet **un maintien d'une offre de premier niveau de qualification** (niveau V) qui progresse légèrement (+ 3,8 %, passant de 262 à 272 formations), mais surtout une **forte progression des formations de niveau 1 et 2** (+ 47,5 % entre 2010 et 2013, soit un passage de 44 à 65 formations).

Les enjeux pour le prochain contrat

L'exploitation des données produites par cet outil un niveau de technicité qui invite à conduire une **réflexion sur le rôle de l'ORFE dans l'accompagnement des institutions à son utilisation.**

Elaborer un contrat en cohérence avec les besoins économiques identifiés dans la région et considérés comme stratégiques par les signataires du contrat.

L'élévation du niveau de certification des jeunes et leur insertion dans l'emploi

Les enseignements à retenir

Une légère **augmentation du nombre d'entrants dans les filières professionnelles** (+ 2,9 % sur 2009-2012), qui touche de manière plus marquée les niveaux IV à II.

Une **augmentation du nombre de diplômés** qui se concentre principalement sur les **niveaux III pour l'apprentissage** (notamment + 31 % de diplômés de BTS) et **sur les niveaux V** (+ 71 %) et **IV** (+ 58 % de diplômés de bac pro) pour le **statut scolaire**.

Les évolutions observées en région suivent la tendance générale (liée à la réforme du bac professionnel et à une baisse générale des taux de redoublement), dans des proportions proches mais la **région Centre se distingue par son augmentation du nombre de jeunes entrants et diplômés dans les niveaux supérieurs des formations en apprentissage**. Cette particularité peut ainsi être plus aisément imputée au volontarisme particulier de la Région dans ce domaine.

Une augmentation du **taux de poursuite d'études des étudiants en filière professionnelle** (23,9 % de poursuite d'études en 2009 contre 28,8 % en 2013).

L'insertion des jeunes sortants de formation professionnelle a fortement été **impactée par la crise économique** durant les premières années du CPRDFP. On observe, sur ces années, une **insertion de plus en plus difficile** (hausse du chômage et précarisation des contrats). Néanmoins, **sortir d'une formation en apprentissage et être titulaire d'un diplôme de niveau plus élevé garantissent une meilleure insertion professionnelle**.

Les enjeux pour le prochain contrat

Vérifier que les évolutions engagées se maintiennent dans la durée.



Affiner les analyses afin de promouvoir un niveau de certification en cohérence avec les attentes des secteurs économiques visés.

Les actions conduites en matière de lutte contre le décrochage scolaire et leurs résultats

Les résultats des actions de lutte contre le décrochage

Les enseignements à retenir

L'évaluation conduit à constater une évolution à la **baisse du nombre de décrocheurs sur la période 2011-2013** (- 4 %), permettant à l'académie de passer en-deçà du taux national.

Plusieurs facteurs sont vraisemblablement venus impacter cette diminution et notamment **l'existence de l'opération « assure ta rentrée »** qui intervient dès les premiers jours de rentrée scolaire et permet ainsi de trouver des solutions rapides aux jeunes non affectés ou ayant refusé leur affectation.

Sur la question de la **prise en charge des jeunes par la MLDS et les dispositifs régionaux** (notamment « Assure ton année »), on notera tout d'abord l'activité relativement importante avec la **prise en charge d'environ 1 100 jeunes chaque année**.

Ces deux dispositifs (actions MLDS et Assure ton année) permettent à un volume important de jeunes de trouver une **solution favorable à l'issue de l'accompagnement qui leur est proposé** (plus de 80 % de solutions positives pour les actions MLDS et entre 70 et 87 % selon les années pour Assure ton année).

Néanmoins, les actions conduites ont **peu reposé sur la prévention au profit d'interventions auprès des jeunes en voie de décrochage ou ayant déjà décrochés**.

Au-delà des effets sur les jeunes, il est à souligner que les travaux conduits autour de la thématique du décrochage se sont appuyés sur **une implication forte des différents acteurs**, ayant permis une pérennisation des dispositifs.



Les enjeux pour le prochain contrat

La **dynamique engagée mérite d'être maintenue et confortée dans les années à venir**. Aussi, le **transfert des plateformes de décrochage aux Régions** constitue une **opportunité pour conduire une réflexion sur le renforcement des actions de prévention** au sein des établissements scolaires (avec une mise en œuvre éducation nationale pour le statut scolaire et Région pour l'apprentissage).

III. LES TRAVAUX CONDUITS EN MATIERE DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DE PROFESSIONNALISATION DES ACTEURS

Les collaborations développées entre les acteurs et les actions de professionnalisation de l'appareil de formation

Les collaborations développées entre les responsables de l'offre de formation continue

Les enseignements à retenir

Un réel travail collaboratif a été mis en place autour de la formation des demandeurs d'emploi.

Ces collaborations ont été de plusieurs ordres : réflexion conjointe sur l'offre de formation (modularisation), coordination des stratégies d'achat (Conseil régional / Pôle emploi), travaux conjoints sur le contrat de professionnalisation.

Des efforts particuliers ont été fait afin d'**améliorer la communication sur l'offre de formation**. Celle-ci a été facilitée par l'existence du site Etoile.



Les enjeux pour le prochain contrat

Poursuivre et intensifier les collaborations dans une logique de co-construction de l'offre de formation : redéfinition des modalités de pilotage du SPE régional et mise en place des SPEP, précisions apportées dans les conventions signées entre la Région et Pôle emploi, etc.

Vérifier que les efforts conduits sur la communication permettent effectivement aux demandeurs d'emploi une meilleure connaissance et compréhension de l'offre existante.

Les travaux conduits en matière de formation des demandeurs d'emploi et de professionnalisation des acteurs

La professionnalisation des acteurs

Les enseignements à retenir

On observe un **dynamisme particulier dans la région afin d'accompagner les acteurs de la formation dans leur professionnalisation**. Cette volonté passe notamment par la mise en place d'un programme d'actions mis en œuvre par le Gip Alfa Centre et par un accompagnement des organismes de formation à la modularisation (101 organismes de formation accompagnés entre 2009 et 2014).

Concernant cette dernière action, l'étude qualitative conduite auprès de 17 organismes de formation bénéficiaire permet de conclure à une **pertinence et à une efficacité de cet accompagnement** (jugé en outre de grande qualité) mais met également en évidence que le **changement est un processus long**. Les OF accompagnés semblent aujourd'hui avoir pris la mesure des contraintes et des enjeux à venir, et tentent de s'y adapter, ce qui demande un fort investissement qui devrait donner davantage de résultats dans les années à venir.

La mise en place du FRIP a joué un effet levier dans la mise en place de travaux et de solutions pédagogiques innovants (13 projets soutenus). La question de la diffusion de la culture de l'innovation au sein de l'appareil de formation reste cependant délicate à mesurer. Le FRIP présente l'avantage de prévoir explicitement des exigences en termes de mutualisation et de transférabilité des travaux réalisés

Les enjeux pour le prochain contrat

Maintenir un engagement en termes d'accompagnement des acteurs de la formation, sur des thématiques à adapter au fil de l'eau au regard des évolutions du secteur, notamment dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle.



L'adaptation de l'offre de formation et les résultats en termes de retour vers l'emploi

L'adaptation de l'offre de formation aux besoins des publics et les effets en termes de retour vers l'activité des demandeurs d'emploi

Les enseignements à retenir

Les données disponibles permettent d'identifier une **nette augmentation entre 2009 et 2014 de la proportion de formations déclarées par les organismes de formation comme étant modularisées.**

le **contenu des appels d'offres régionaux a connu une évolution ces dernières années allant dans le sens d'un renforcement des exigences en matière de modularisation et d'individualisation des formations.** Cette exigence accrue dans la commande régionale a vraisemblablement contribué à ce que les organismes de formation portent une attention plus marquée à la construction d'offres modularisées.

En 2012, la Région a fait le choix de proposer certains Visas Libres Savoirs (formations aux savoirs de base) en FOAD. En 2012, **9 % des visas votés étaient en FOAD pour passer à près de 13 % à partir de 2013.**

Les enquêtes conduites auprès des bénéficiaires de formations dispensées en 2010 puis en 2012 (financement Région dans le cadre du PRF), permettent de constater une **amélioration sensible du taux d'insertion des demandeurs d'emploi à l'issue de ces formations** (48 % d'insertion en emploi à 6 mois pour les formations 2010 et 58 % pour les formations 2012).

Aussi, on peut constater une place prédominante des contrats en CDI (36 % en 2012) alors que les CDD étaient majoritaires en 2010 (46 %).

Les enjeux pour le prochain contrat

Affiner les analyses afin d'identifier de quelle manière les organismes de formation sont parvenus à construire une offre pleinement modularisée et individualisée. **Tirer les enseignements des apports et limites repérés pour l'élaboration du prochain appel d'offres régional.**



IV. LES TRAVAUX CONDUITS EN MATIERE DE SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES ACTIFS

La coordination des acteurs et les actions menées au profit des actifs fragilisés

La coordination des acteurs et les actions conduites

Les enseignements à retenir

Une **diversité de dispositifs** a été déployée afin de sécuriser les parcours des actifs fragilisés.

Une **coordination interinstitutionnelle** (travaux quadripartites) a notamment été **mise en place autour du développement de la GPECT et une cellule opérationnelle de sécurisation des parcours** (mise en place en 2012) a permis de traiter de manière partenariale les difficultés rencontrées par l'entreprise Doux en 2012-2013. Néanmoins, cette cellule n'a pas été mobilisée pour d'autres situations.

Par ailleurs, la **Région et l'Etat ont déployés leurs propres dispositifs sur l'ensemble de la période du contrat** : CAP formation, FREF, PCP, VAE pour la Région / EDEC, CSP, CTP, CRP pour l'Etat **mais sans que ces différents dispositifs n'aient réellement donné lieu à une réflexion partenariale sur leur articulation et complémentarité.**



Les enjeux pour le prochain contrat

Conduire une **réflexion de niveau stratégique sur la cohérence et l'articulation des dispositifs** existants, afin de développer une approche coordonnée à l'intention des actifs fragilisés.

Associer les OPCA à cette réflexion.

La prise en compte des besoins territoriaux en matière de compétences professionnelles

La prise en compte des besoins territoriaux

Les enseignements à retenir

Un **travail partenarial a été conduit autour des démarches de Gestion Prévisionnelles des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT)**. Une cellule régionale d'appui GPECT composée de la Directe, de la Région, de Pôle emploi, de l'ARACT Centre et du GIP Alfa Centre a notamment été constituée. Aussi, les caractéristiques de la GPECT ont été fixées avec les partenaires sociaux : définition des finalités, des étapes incontournables, des éléments de structuration de la démarche, des rôles des acteurs et des conditions de réussite.

Une action de professionnalisation des acteurs régionaux a également été mise en place sur ce thème.

Sur les territoires, **14 projets de GPECT ont été engagés sur la période 2009-2014**. Tous les départements comptent de tels projets, les plus avancés se situant dans le Loir-et-Cher (6 plans d'action mis en œuvre) et dans l'Eure-et-Loir (3 plans d'actions mis en œuvre).



Les enjeux pour le prochain contrat

Tirer profit des diagnostics des besoins réalisés dans le cadre des actions de GPECT déployées, mais également au-delà (analyse des besoins sur la carte des formations initiales et continues).

V. SYNTHÈSE DES ENSEIGNEMENTS ET PERSPECTIVES POUR LE PROCHAIN CONTRAT

L'évaluation du CPRDFP devait permettre, in fine, de répondre à la question suivante : **En quoi les travaux de mise en œuvre du CPRDFP permettent-ils une meilleure adaptation de l'offre de formation professionnelle tout au long de la vie aux besoins des habitants et des territoires ?**

La réponse à cette question a été élaborée de manière collective par le groupe évaluation, au regard des constats présentés dans le rapport d'évaluation. Celle-ci doit être lue comme une **synthèse des enseignements clés à retenir, au regard de l'évaluation conduite sur les axes 1 et 3 du CPRDFP**. Rappelons en effet que l'axe 2 n'avait pas été retenu pour ces travaux et que, de ce fait, l'évaluation ne met en lumière que partiellement les avancées permises par le contrat. Par ailleurs, cette synthèse évaluative ne permet pas d'apporter une réponse formelle à la question de l'adaptation de l'offre de formation professionnelle aux besoins des habitants et des territoires (tel que formulé dans l'intitulé de la question), en raison du fait qu'aucun n'indicateur n'était prévu pour objectiver les besoins et qu'aucune investigation n'a été conduite auprès des bénéficiaires et des acteurs présents sur les territoires.

Ces précautions de lecture étant posées, les membres du groupe évaluation ont souhaité mettre en avant les conclusions suivantes :

✚ Le **CPRDFP a constitué un cadre structurant et engageant pour les différents partenaires** ayant participé à sa mise en œuvre. Plus particulièrement, le contrat a permis de **renforcer les collaborations entre acteurs dans quatre domaines principaux** :

1. Les travaux conduits sur la **carte des formations initiales** ;
2. Les travaux conduits en matière de **lutte contre le décrochage scolaire** ;
3. Les travaux conduits en matière d'amélioration de la **qualité de l'offre de formation** ;
4. La **prise en compte des besoins des acteurs économiques au plan territorial** (notamment à travers les actions de GPECT).

✚ Cette qualité de collaborations qui caractérise les travaux conduits en région Centre est suffisamment prégnante pour tirer un bilan globalement positif. Les travaux conduits l'ont été dans une **recherche effective d'adaptation de l'offre aux besoins**, et dans un souci de **mobilisation de l'ensemble des acteurs concernés par cet enjeu** (Région / Etat / partenaires sociaux mais aussi organismes de formation, acteurs de l'emploi, etc.).

Le prochain CPRDFOP devra ainsi tirer profit et repartir de ces acquis afin de les amplifier mais également renforcer les champs sur lesquels le précédent contrat avait moins mis l'accent.

En effet, l'évaluation pointe certaines limites (ex : articulation limitée entre la carte des formations initiales et les travaux conduits en matière de formation continue, faible place donnée aux actions de prévention du décrochage scolaire dans le contrat, manque d'une réflexion stratégique globale sur la thématique de la sécurisation des parcours des actifs, etc.). Ces **limites, mais également les évolutions induites par la loi du 5 mars, invitent à**

construire le prochain contrat dans une logique davantage systémique, qui veillerait à penser les articulations entre les différentes dimensions du contrat, notamment :

- ↪ Un **contrat élaboré en cohérence avec les besoins économiques identifiés dans la région et considérés comme stratégiques par les signataires du contrat**, en prenant soin de ne pas sous-estimer certains besoins très localisés (« niches d'activités ») ou à l'inverse d'un niveau national.
- ↪ Un contrat invitant à construire une réelle **approche en termes de « formation et de sécurisation des parcours tout au long de la vie »**, ce qui implique de penser l'articulation entre les travaux conduits sur la carte des formations initiales, la formation continue des demandeurs d'emplois, la formation des actifs, voire l'enseignement supérieur.
- ↪ Un contrat pensant **l'articulation entre les différents leviers d'intervention**. Pour exemple, sur la formation initiale, il s'agira de démontrer les connexions existantes entre élaboration de la carte des formations, lutte contre le décrochage scolaire et orientation.

Cette recommandation générale du groupe évaluation, impliquera ainsi de **penser une méthode d'élaboration du contrat et de formalisation de celui-ci favorisant le décloisonnement des approches et des acteurs**.

Plusieurs leviers et atouts incitent d'autant plus à s'engager dans cette voie, au titre desquels on peut citer :

- ↪ **L'existence d'un outil d'analyse des besoins et de l'offre performant (ORIOM)**, sur lequel il conviendra de s'appuyer ;
- ↪ Le **renforcement du quadripartisme** qui se traduira notamment par un CPRDFOP co-signé par la Région, l'Etat et les partenaires sociaux ;
- ↪ Le renforcement annoncé des **capacités des branches à alimenter l'analyse des besoins** (mise en place d'observatoires de branches davantage outillés) ;
- ↪ La **mise en place du Compte Personnel de Formation (CPF)** qui oblige à renforcer les réflexions sur les besoins de formation, ceci dans une optique affirmée de sécurisation des parcours ;
- ↪ La **mise en place du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)** qui invite à penser les liens entre besoins économiques, connaissance par les acteurs de l'offre disponible et orientation en fonction de ces besoins et de cette offre préalablement identifiés.
- ↪ La **prise en charge de la coordination des plateformes de décrochage scolaire par la Région**, qui pourra constituer une opportunité pour engager une réflexion avec les autorités académiques sur les actions de prévention à déployer dans le domaine.

Dans le prochain contrat, il semblerait en outre opportun de **poursuivre les travaux conduits en matière d'évaluation**, en **s'appuyant sur les acquis** (mobilisation des partenaires à travers le groupe évaluation) mais également en pensant à **renforcer la démarche sur plusieurs aspects, notamment :**

- ↪ La nécessité de **formaliser le questionnement évaluatif et la méthode à déployer dans le CPRDFOP**, permettant ainsi de constituer un cadre engageant pour les différents partenaires amenés à contribuer à l'exercice ;

- ↪ L'intérêt de **renforcer les moyens prévus pour la conduite de cet exercice**, permettant notamment de conduire des analyses plus approfondies sur un plan qualitatif (conduite d'investigations auprès des acteurs, bénéficiaires, etc.) ;
- ↪ La nécessité d'**améliorer la qualité et la fiabilité des indicateurs disponibles** en Région ;
- ↪ La nécessité d'**articuler ces travaux avec le niveau national de manière à disposer d'indicateurs homogènes et exploitables à une échelle régionale** (ex : indicateurs issus du système d'informations de Pôle emploi, indicateurs portant sur la formation des salariés, etc.).