

DELEGATION GENERALE A L'EMPLOI  
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

DEPARTEMENT ACTION TERRITORIALE  
7 SQUARE MAX HYMANS  
75741 PARIS CEDEX 15

Méil : [dptdat.dgefp@emploi.gouv.fr](mailto:dptdat.dgefp@emploi.gouv.fr)

Téléphone : 01 44 38 33 15

Paris, le

La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

à

Monsieur le délégué interministériel à  
l'aménagement du territoire et l'attractivité  
régionale

**Objet : Propositions de la DGEFP dans le cadre de la préparation des CPER 2014-2020**

Je vous adresse, en pièce jointe, le projet de cahier des charges de la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle, dans le cadre de la préparation des contrats de plan Etat – Régions (CPER) 2014-2020.

Conformément à la circulaire du Premier ministre du 2 août 2013, l'emploi est abordé de manière transversale dans les thématiques prioritaires retenues pour ces CPER :

- l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ;
- les filières d'avenir et l'usine du futur ;
- la mobilité multimodale ;
- la couverture du territoire par le très haut débit et le développement des usages du numérique ;
- la transition écologique et énergétique.

La circulaire précitée indique par ailleurs la nécessité d'articuler les CPER avec les contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles.

Cette articulation, indispensable, devra tenir compte de la difficulté liée au décalage des calendriers de négociations des deux documents, et à la prochaine modification du périmètre matériel des CPRDFP :

- Les futurs CPER couvriront la période 2014-2020, 2014 étant une année de transition ;
- Les CPRDFP actuels couvrent généralement la période 2011-2015. Les prochains contrats devraient être adoptés l'année suivant le renouvellement des conseillers régionaux, soit en 2016. Par ailleurs, le deuxième volet du projet de loi de décentralisation adopté par le Conseil des ministres en avril 2013 prévoit que le CPRDFP s'étend à l'orientation (il devient CPRDOFP), dont les travaux sont coordonnés par les comités consultatifs régionaux de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CCREOFP).

Il conviendra donc de travailler sur la base des axes stratégiques des actuels CPRDFP. Les travaux préparatoires des CPRDFP permettent en effet d'engager durablement l'ensemble des partenaires, y compris les partenaires sociaux, afin d'accompagner la stratégie de territoire issue du CPRDFP.

Le CPER est l'occasion d'affiner et consolider l'action partagée entre l'Etat et la Région au service des axes prioritaires identifiés et de la stratégie du territoire portée par le CPRDFP. C'est pourquoi je souhaite que la circulaire du Premier ministre prévoie l'adoption d'une annexe aux CPER, retraçant les lignes stratégiques transversales partagées de l'Etat et de la Région en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle. Ce document devra mettre en évidence les orientations communes retenues pour

développer l'emploi : définitions des territoires infra régionaux de référence, vision partagée et transversale de l'ensemble des outils de la politique de l'emploi mobilisables et stratégie territorialisée de mobilisation associée, axes prioritaires de travail, notamment l'emploi des jeunes (emplois d'avenir, orientation, accompagnement du décrochage), développer l'accès à la formation des demandeurs d'emploi et des personnes en mobilité (CDD, intérim, IAE), et faciliter plus largement les transitions professionnelles. Ces orientations seront parallèlement retranscrites dans les choix d'investissement retenus au titre du CPER.

Cette stratégie permettra de donner sa pleine cohérence à l'articulation des documents précités. Sa préparation suppose la réalisation préalable d'un diagnostic partagé, pour lequel la mobilisation des CARIF / OREF, semble particulièrement indiquée. Les CARIF / OREF disposent en effet d'une légitimité forte dans ce domaine, et constitueront un élément essentiel de la future gouvernance emploi / orientation / formation professionnelle issue de l'acte III de la décentralisation (secrétariat des CCREOFP, travaux préparatoires des CPRDOFP). Ils auront vocation à continuer d'être financés dans la prochaine génération des CPER.

**Je vous propose ainsi d'intégrer à la circulaire de transmission des cahiers des charges tout ou partie des développements suivants, se rapportant à la thématique transversale de l'emploi :**

Comme l'indique la feuille de route de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013, *« Dans une économie où les mutations s'accroissent et où les carrières sont de plus en plus segmentées, notre capacité collective à adapter les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises et à faciliter les transitions professionnelles devient un facteur décisif de compétitivité et de développement de l'emploi. »*

La mise en œuvre du Contrat de plan Etat/Région sera accompagnée par l'adoption conjointe d'une stratégie partagée entre l'Etat et la Région portant sur l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle, venant en appui des axes stratégiques arrêtés dans le cadre du CPRDFP. Cette stratégie sera transversale à l'ensemble des thématiques retenues au titre du CPER. Elle fera l'objet d'une annexe du CPER.

La stratégie « emploi, orientation, formation professionnelle » annexée au CPER sera définie en tenant compte des axes stratégiques portés par le CPRDFP et d'un diagnostic territorial actualisé, axé sur les thématiques prioritaires du CPER. Cet exercice permettra ainsi d'assurer dans des domaines très liés - emploi, formation professionnelle et orientation - une concertation régionale renforcée entre l'Etat et les régions.

De façon transversale, les axes proposés sur le champ Orientation/Emploi/Formation du CPER devront permettre de conduire régionalement les objectifs suivants :

- accompagner le développement des entreprises dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle
- faciliter l'accès et le retour à l'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée,
- améliorer la fluidité du marché du travail local en travaillant notamment sur les métiers d'avenir ;
- contribuer à la sécurisation des parcours professionnels, notamment par le développement des conseils en orientation et l'accès à la formation.

Enfin, je vous informe que mes services proposeront dans des délais brefs des amendements au cahier des charges « Innovation, filières et usine du futur », afin d'y intégrer notamment les conclusions de la grande conférence sociale.

## Cahier des charges du volet emploi et formation du CPER 2014-2020

L'emploi et l'inversion durable de la courbe du chômage constituent la priorité fixée par le Président de la République. Conformément à la circulaire du Premier ministre du 2 août 2013, l'emploi sera abordé de manière transversale dans les thématiques du contrat de plan Etat – Région (CPER). Par ailleurs, il est indispensable d'articuler les CPER avec les contrats de plan régionaux de développement des formations professionnelles..

Le présent cahier des charges a pour objet d'explicitier les axes de contractualisation transversaux attendus au sein des futurs CPER 2014-2020 (1) et de préciser le contenu d'une stratégie partagée Etat / Région dans le domaine de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle devant faire l'objet d'une annexe au CPER (2).

### **1- Les axes de contractualisation relatifs à l'emploi et à la formation professionnelle au sein du CPER : en thème transversal ou au sein du thème « filières d'avenir », mais accompagnés dans tous les cas d'une annexe sur la stratégie partagée de l'Etat et les régions en matière d'emploi et de formation**

Les cinq thématiques prioritaires retenues au titre du CPER (l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation ; les filières d'avenir et l'usine du futur ; la mobilité multimodale ; la couverture du territoire par le très haut débit et le développement des usages du numérique ; la transition écologique et énergétique), ainsi que pour le volet territorial, ont notamment vocation à orienter les investissements conjoints de l'Etat et des Régions vers la création d'emplois durables.

La feuille de route issue de la grande conférence sociale des 20 et 21 juin 2013 rappelle que « dans une économie où les mutations s'accroissent et où les carrières sont de plus en plus segmentées, notre capacité collective à adapter les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi aux besoins des entreprises et à faciliter les transitions professionnelles devient un facteur décisif de compétitivité et de développement de l'emploi ».

Dans ce cadre, trois axes de contractualisation transversaux, au titre de l'emploi et de la formation professionnelle, sont susceptibles d'associer l'Etat et les Régions, au sein des CPER. Ces axes peuvent soit être proposés en facteur commun aux 5 thèmes prioritaires des CPER, soit se rattacher plus particulièrement au thème « filières d'avenir ».

#### **a. Les diagnostics de territoires, de filières et de secteurs professionnels (partenaires concernés : Etat, région, partenaires sociaux).**

- Définir des territoires infra régionaux partagés
- Développer et améliorer la réalisation de diagnostics partagés comme support des plans d'actions territoriaux portés par le CPRDFP et ses déclinaisons opérationnelles conventionnelles (Etat, régions, partenaires sociaux)
- Définir des méthodologie de territorialisation des stratégies de déploiement des outils de la politique de l'emploi
- Articuler les diagnostics locaux avec les démarches menées aux niveaux national et régional, notamment dans les secteurs en fortes mutations (observatoires de branches, secteurs d'activités, INSEE, OREF...).

#### ***Illustration : CPER et transition écologique et énergétique***

Dans le cadre de la table ronde « emploi et transition écologique » de la conférence environnementale, un certain nombre d'objectifs et de mesures destinées notamment à « accompagner dans leurs mutations les bassins d'emploi, les filières et métiers les plus concernés par la transition écologique », vont être discutées

avec les parties prenantes. Parmi elles, des démarches d'analyse des filières, de conceptions de méthodologies et de modes d'intervention pour la gestion des transférabilités professionnelles devraient être actées et lancées au niveau national, pour certaines de manière conjointe (MEDDE – MTEFP), puis déclinées au niveau territorial par les réseaux des services déconcentrés DREAL – DIRECCTE en coordination avec les autres acteurs ; régions – partenaires sociaux – SPE et réseaux d'acteurs de la formation et consulaires notamment. Les CPER, relayés d'ailleurs par les CPRDFP, semblent constituer de bons vecteurs de démultiplication de ces démarches car traduisant les engagements de chaque acteur pour la mise en œuvre de ces dispositifs dans les territoires.

**b. L'accompagnement de la réforme du service public de l'orientation**

**i. Faciliter et contribuer à la mise en réseau de l'ensemble des acteurs en charge de mission de service sur le champ de l'orientation**

**ii. L'information sur l'offre de formation (partenaires concernés : Etat, région, partenaires sociaux gestionnaires des OPCA et Fongecif)**

- Améliorer l'information sur l'offre de formation permettant un accès facilité à la formation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés (en s'appuyant notamment sur l'outil national en cours de création – Dokélio -) et faciliter ainsi la prescription des actions de formation et une meilleure réactivité de l'offre de formation.

**iii. La professionnalisation des acteurs intervenant auprès des publics (partenaires concernés : Etat, région, partenaires sociaux gestionnaires des OPCA et Fongecif)**

- Développer l'offre de formation et de professionnalisation en faveur des réseaux d'accueil des publics prioritaires notamment dans la dimension orientation (missions locales, Cap emploi, SIAE, tuteurs d'entreprises, parrains bénévoles...).

**c. La sécurisation des parcours professionnels et l'anticipation des mutations économiques**

- Accroître la sécurisation des parcours professionnels : en facilitant la mise en œuvre opérationnelle du compte personnel formation sur le territoire et plus généralement l'accès à la formation :

-des jeunes en parcours d'insertion professionnelle (formation emplois d'avenir, plateformes décrocheurs, garantie jeunes, dispositifs « deuxième chance » notamment les E2C...)

-des demandeurs d'emploi (faciliter la mise en œuvre du futur service public régionale de la formation professionnelle, aide à la création d'entreprise...);

-des salariés licenciés pour motif économique (en particulier les salariés adhérant au contrat de sécurisation professionnelle);

-des salariés en activité partielle, en CDD récurrents, des intérimaires, et salariés de l'IAE ;

-des salariés des entreprises et des secteurs en mutation (à travers la mobilisation des dispositifs EDEC/GPEC, du FNE formation, et l'intervention du FPSPP)

- Identifier et accompagner les entreprises des secteurs concernés

Afin de déployer les outils d'intervention de l'Etat, des Régions et des partenaires sociaux, ceux-ci mettront en place un cadre facilitant l'identification des entreprises, des secteurs et des territoires nécessitant un accompagnement renforcé et feront la promotion de cette offre de service auprès d'eux.

- Accompagner le déploiement des accords de branches nationaux et développer les accords régionaux (GPEC, EDEC...), en lien avec la stratégie de développement économique du territoire ;

Le renforcement de la sécurisation des parcours professionnels des salariés suppose de démultiplier les actions concertées d'anticipation des mutations économiques, soit en relais d'actions menées au niveau national par l'Etat et les partenaires sociaux, soit en complément dans le cadre d'accords régionaux que ceux-ci portent sur d'autres secteurs que les actions nationales ou sur des démarches territorialisées (type plateforme mutations économiques).

Pour l'ensemble de ces axes, il est possible de mobiliser les outils de la politique de l'emploi et ses opérateurs :

- Diagnostics de territoires/secteurs (OREF, CEP, ARACT, réseau OPEC du commissariat général à la stratégie et à la prospective ...)
- Information sur la formation (CARIF – Pôle emploi projet DOKELIO)
- Professionnalisation des acteurs (CARIF, ARML, centres de ressources, ARACT...)
- Sécurisation des parcours et anticipation des mutations économiques

-Salariés (GPEC, EDEC, FNE formation, FPSPP)

-Salariés victimes de licenciement (CSP)

-Demandeurs d'emploi (programmes régionaux de formation des demandeurs d'emploi du Conseil régional, de Pôle emploi et des OPCA)

-Jeunes en parcours d'insertion professionnelle (formations emplois d'avenir, plates-formes décrocheurs, garantie jeunes).

Au regard de l'ensemble de ces enjeux, à une annexe précisera la stratégie partagée de l'Etat et des Régions en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle. Elle sera compatible avec les actuelles orientations des CPRDFP et préfigurera le travail plus global, devant associer l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle, qui interviendra dans le cadre des comités consultatifs régionaux pour l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle (CCREOFP), qui coordonneront les travaux préparatoires des futurs contrats de plan régionaux de développement de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle (CPRDOFP), prévus par le projet de loi de mobilisation des régions pour la croissance et l'emploi et de promotion de l'égalité des territoires adopté en conseil des ministres en avril 2013.

S'agissant des CPRDFP actuellement en vigueur, les plans d'action annuels de l'exercice 2015 pourront si nécessaire être complétés en fonction des priorités retenues au titre du CPER 2014-2015.

## 2- Un exercice à mettre en perspective au regard des réformes en cours

### a. L'articulation entre les actuels CPRDFP et les CPER

Le contrat de plan régional de développement des formations professionnelles (CPRDFP) a vocation à être le cadre de contractualisation stratégique et opérationnel partagé entre l'Etat, la région et les partenaires sociaux dans le domaine de la formation professionnelle. Il est sous-tendu par une logique de sécurisation des parcours professionnels. Sa gouvernance est confiée au comité consultatif régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), sous pilotage du Conseil régional, en coopération avec l'Etat qui cosigne le contrat. Les CPRDFP actuels ont généralement été passés pour la période 2011-2015.

Le CPER reste le cadre juridique et financier de référence, défini entre l'Etat et les Régions, sur leurs priorités partagées. Les CPER sont conclus pour la période 2014-2020, et comportent des engagements financiers pluriannuels de l'Etat et de la Région. A ce titre, ils doivent intégrer pour contribuer à sa mise en œuvre la priorité politique représentée par l'emploi et la formation professionnelle.

Les prochains CPRDFP seront adoptés l'année suivant le renouvellement des conseils régionaux, pour la durée du mandat des conseillers régionaux (2016-2021). Le contenu opérationnel des CPRDFP sera renforcé à l'occasion de l'acte III de la décentralisation, notamment en y intégrant de façon explicite l'orientation<sup>2</sup>.

Compte tenu de ce calendrier, il importe que l'adoption des CPER anticipe et mettent « en avance de phase » la définition partagée d'une stratégie régionale pour l'emploi, l'orientation et la formation professionnelle qui pourra servir de base à la négociation des futurs CPRODFP à partir de 2016.

#### **b. L'articulation entre les CPER et les futurs CPRODFP 2016-2020**

Le second volet du projet de loi de décentralisation, adopté par le Conseil des ministres en avril 2013, confirme le rôle du futur contrat de plan régional de développement de l'orientation et des formations professionnelles (CPRODFP) 2016-2020 et son architecture globale, en apportant des clarifications qui s'appuient sur l'expérience de la première génération de CPRDFP signés entre juin 2011 et aujourd'hui. Parmi ces clarifications figurent l'intégration du champ de l'orientation et l'adaptation de la planification de la carte régionale de la formation continue au profit des besoins du marché de l'emploi et des besoins des entreprises.

Le CPRODFP aurait donc pour objet :

- l'analyse des besoins à court et moyen terme, à l'échelon du territoire régional, en termes d'emplois, de compétences et de qualifications,  
Au regard de ce diagnostic et des objectifs de développement économique du territoire :
- la définition d'une stratégie sur le champ de l'orientation, moteur de l'animation du futur SPRO, la stratégie partagée de financement et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes ;
- La méthode de territorialisation pour le déploiement des outils de la politique de l'emploi

Ainsi, le CPRODFP pourra être le cadre stratégique de la mobilisation de l'ensemble des outils de la politique de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelle. Il permettra d'identifier les lignes directrices communes partagées entre tous les acteurs (Etat, Région, partenaires sociaux).

---

<sup>2</sup> Ils devraient devenir des Contrats de plan régionaux de développement de l'orientation et des formations professionnelles (CPRODFP)