

# synthèse

## Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP)

2023-2028

**EFFICACITÉ MAXIMALE**  
DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES



ALSACE  
CHAMPAGNE-ARDENNE  
LORRAINE










# ✦ CONTEXTE

Le Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) est une feuille de route partagée par la Région, l'État et les partenaires sociaux. Il présente les actions à mettre en œuvre dans les 5 années à venir, pour anticiper et répondre aux besoins en compétences des entreprises et des territoires.

Le CPRDFOP vise à analyser les besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications, ainsi qu'à programmer les actions de formation professionnelle destinées aux jeunes et aux adultes, en tenant compte de la situation et des objectifs de développement économique de la Région.

Article L214-13 du Code de l'éducation

Le CPRDFOP est élaboré **en cohérence avec d'autres stratégies régionales<sup>1</sup> relatives aux besoins et à l'évolution des compétences**. En analysant des données statistiques provenant de plus d'une centaine d'indicateurs et en examinant les contributions recueillies lors de vingt-quatre réunions des instances territoriales de dialogue liées aux stratégies régionales, la Région a identifié et documenté une liste de **neuf défis transversaux** qui nécessitent des solutions dans les futurs schémas, dont le CPRDFOP :

-  Apporter des réponses à la pénurie de compétences
-  Optimiser l'usage des sols : rareté, tensions et concurrence d'usage sur le foncier
-  Accompagner la mutation des entreprises et des activités
-  Viser la souveraineté énergétique et alimentaire
-  Valoriser le Grand Est et ses diversités territoriales
-  Promouvoir la coopération infrarégionale et transfrontalière
-  Assurer la mobilité décarbonée des biens et des personnes
-  Préserver et valoriser durablement les ressources naturelles et restaurer la biodiversité
-  Accompagner les évolutions démographiques et assurer une santé globale

**Les enjeux de transformations sociétales**, liées à l'environnement, l'énergie, le numérique, l'industrie, la santé mais également aux attentes des bénéficiaires, **sont au centre des travaux menés dans le cadre de l'élaboration du CPRDFOP**. Les signataires ont pour ambition de proposer **une démarche souple, évolutive, et opérationnelle** qui permette de s'adapter à la réalité du terrain.

Dans une volonté de **territorialisation de l'action publique**, les enjeux de proximité sont fondamentaux : **de nombreux échanges avec les partenaires de l'écosystème de la formation, de l'orientation et de l'emploi** (concertations sectorielles, CTDCO, Printemps de la formation professionnelle, questionnaire en ligne à destination des entreprises, ateliers de travail avec le CREFOP...) ont permis de recueillir un ensemble de propositions, qui ont servi de base à l'élaboration des orientations stratégiques du document.

<sup>1</sup> notamment le Schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII), le Schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET), le Schéma Régional Enseignement Supérieur Recherche Innovation (SRESRI), ou encore le Business Act II.



# CLIMAT RÉGIONAL

Le diagnostic réalisé dans le cadre de la révision des schémas régionaux a permis de mettre en avant un certain nombre d'éléments caractéristiques du Grand Est :



Dans un contexte de reprise post-Covid, on observe une **tension prégnante sur les recrutements** dans tous les secteurs d'activités, doublée d'une **démographie en baisse** : les emplois disponibles ne pourront pas être pourvus uniquement par les nouveaux entrants sur le marché du travail.



L'emploi dans la Région est marqué par un poids important d'actifs évoluant dans le secteur des **services**, de **l'industrie** et du **commerce**, comme à l'échelle nationale, avec un poids plus élevé de l'industrie.



Le **taux de chômage régional est inférieur** à celui de la France métropolitaine au troisième trimestre 2022 (7,1% contre 7,3%), avec cependant des **disparités territoriales importantes**, et notamment une concentration des taux de chômage les plus élevés à l'Ouest du territoire régional.



En matière de formation initiale, bien qu'il existe une **diversité d'offre** sur le territoire, celle-ci n'est **pas équitablement répartie** et ne permet pas de répondre efficacement aux besoins des acteurs économiques régionaux, notamment sur le secteur industriel (capacité d'accueil pour répondre aux besoins de recrutement, contenu et nature des formations pour répondre à l'évolution des métiers industriels).



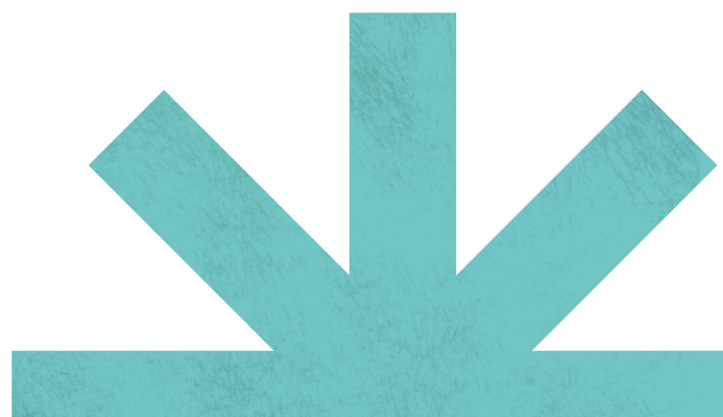
Une **fracture entre les diplômés et les non-diplômés** est observée : les non-diplômés sont frappés plus durement par le chômage et rencontrent des difficultés pour s'insérer sur le marché de l'emploi. Ils bénéficient moins des opportunités à l'étranger.



Certains métiers, notamment dans l'industrie, l'artisanat, l'agriculture et le tourisme, souffrent d'un **manque d'attractivité et d'un déficit d'image**, malgré des capacités de formation importantes (universités, apprentissages, plateaux techniques dans les lycées...).



Le vieillissement de la population active va aboutir à des **départs à la retraite massifs** dans les années à venir avec des enjeux forts associés au renouvellement des générations (enjeu prégnant notamment dans le secteur agricole).



# 5 ORIENTATIONS DÉCLINÉES EN PRIORITÉS

Les annexes du document mettent quant à elles en lumière l'ensemble des contributions, des synthèses de concertations avec les acteurs du territoire, des éléments de diagnostic par Maison de Région mettant en avant quelques éléments saillants relatifs à l'emploi-formation-orientation, ainsi que la synthèse de l'évaluation du précédent CPRDFOP.

## 1 Renforcer l'accessibilité à la formation pour une meilleure inclusion et favoriser la montée en compétences des publics éloignés de l'emploi

Bien qu'il existe une diversité d'offres de formation sur le territoire du Grand Est, **les personnes éloignées de l'emploi peinent à trouver un travail** et n'ont pas forcément les prérequis nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs. **L'objectif recherché est la montée en compétence et en qualification des apprenants, quel que soit leur statut** (scolaire, demandeur d'emploi, alternant ou salarié), dans une perspective de **formation tout au long de la vie** et dans une logique d'articulation des moyens et des ressources des décideurs et financeurs de formations. Il est également visé de **lutter contre les « zones blanches » de la formation** et de **s'appuyer sur une approche territoriale valorisée pour rendre l'offre plus lisible et visible**.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ **Simplifier l'information** sur les formations et les métiers et l'adapter aux cibles
- ✦ **Lever les freins périphériques d'accès** par des politiques de maillage territorial et de mobilité
- ✦ **Sécuriser les parcours**
- ✦ **Mieux accompagner** les parcours et les transitions professionnelles
- ✦ Renforcer et faire un atout assumé de la **position stratégique du Grand Est au cœur de l'Europe**
- ✦ Renforcer l'accès à la formation de publics ou territoires « oubliés » par des **approches différenciées**

## 2 Rapprocher le monde économique et le monde de l'emploi-formation pour mieux répondre aux besoins de l'économie régionale

Le contexte socio-économique a radicalement changé en quelques années, passant d'un chômage de masse à des **tensions de recrutement généralisées dans la quasi-totalité des secteurs**, ainsi que dans certaines filières de formation qui ne parviennent plus à « remplir ». Cet état de fait implique d'**adapter la méthode et d'embarquer pleinement les employeurs dans la construction des réponses**, pour que celles-ci soient partagées, ajustées aux besoins, évolutives et souples, qu'il s'agisse de travailler sur l'attractivité des métiers, sur les parcours de formation ou sur les stratégies de recrutement. **Les leviers à mobiliser se trouvent tant dans les politiques publiques que dans la capacité des employeurs à structurer de véritables politiques de ressources humaines et de responsabilité sociale et environnementale (RSE)**.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ Une politique d'attractivité des métiers assise sur les **besoins de l'économie et mobilisant les entreprises**
- ✦ Une **carte des formations initiales et continue adaptée aux besoins** de l'économie
- ✦ Des **contenus de formations adaptés aux attentes des entreprises** et des entreprises co-actrices des parcours de formation
- ✦ Un **accompagnement des tensions de recrutement et implantations d'entreprises** par des réponses « sur mesure » sur les besoins en compétences
- ✦ Un **accompagnement des TPE-PME dans leur politique RH** et dans le déploiement d'un modèle d'organisation apprenante, mettant fortement en avant le tutorat



# 3

## Préparer l'avenir en misant sur des filières stratégiques pour le Grand Est et accompagner les transitions

Les transitions environnementales, numériques et sociétales actuellement à l'œuvre génèrent de nouveaux besoins en compétences et, à un degré moindre, l'apparition de nouveaux métiers. L'offre de formation initiale et continue, fortement impactée, doit s'adapter à ce contexte de transformations majeures, qui offre aussi aux actifs des possibilités de reconversion et à la Région Grand Est des opportunités de miser sur des secteurs à fort potentiel de développement.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ **Anticiper les besoins et métiers de demain** par une prospective permanente
- ✦ Structurer des filières de formation au bénéfice des **filières stratégiques** et **valoriser les métiers**
- ✦ **Renforcer la culture technique et scientifique** : un premier pas vers les filières stratégiques

# 4

## Améliorer l'accès à l'emploi en favorisant la qualité et l'évolution de l'offre d'orientation-formation

Le CPRDFOP vise à mettre en place un système de formation efficace et un réseau d'accueil, d'information et d'orientation performant. Il s'agit de fournir aux individus les ressources et les services nécessaires pour les aider à naviguer dans leurs choix de formation et de carrière. Ceci a pour objectif de les inciter à devenir acteurs de leur propre parcours et à prendre des décisions éclairées concernant leur formation et leur avenir professionnel. À travers un **appareil de formation solide et un réseau d'accompagnement efficace doté d'un maillage territorial de proximité**, cette orientation contribue à **renforcer l'employabilité des individus et à répondre aux besoins du marché du travail** en favorisant la convergence entre les compétences des individus et les besoins des employeurs.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ Amplifier la **professionnalisation des acteurs de la formation**
- ✦ Accompagner les organismes de formation à **réinventer les pratiques pédagogiques** (digitalisation, mutualisation, individualisation)
- ✦ **Contrôler et évaluer** la qualité des formations, mesurer et partager les résultats

# 5

## Travailler ensemble, dans la proximité et l'agilité : une gouvernance opérationnelle et adaptée à la diversité des territoires du Grand Est

Le CPRDFOP est une **stratégie pluriannuelle et partagée**. Il donne un cadre de réflexion mais ne détermine pas l'ensemble des actions ou cadres de travail s'appliquant dans le champ de l'orientation-formation. En matière de gouvernance, il s'agit moins de détailler précisément les modes de fonctionnement ou de partenariat à mettre en place que de **rappeler les principes directeurs auxquels souscrivent les différents partenaires**.

Cette orientation est déclinée en plusieurs priorités :

- ✦ **Proximité** : la priorité pour une gouvernance du CPRDFOP proche des besoins et pragmatique
- ✦ Un échelon régional, garant de la stratégie pluriannuelle, et **facilitateur de l'action locale**
- ✦ **Se confronter au regard des bénéficiaires directs** : un nouvel impératif

# ✦ GOUVERNANCE, SUIVI ET ÉVALUATION

Le pilotage et le suivi du CPRDFOP est confié au bureau du Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP), qui est composé de représentants de l'État, de la Région, ainsi que des syndicats salariés et des organisations d'employeurs. Cette gouvernance quadripartite s'aligne sur l'organisation territoriale de la République telle que définie par la loi NOTRe de 2015. Conformément à cette loi, le CREFOP est chargé des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation des politiques visant à coordonner les acteurs des politiques d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi, ainsi qu'à assurer la cohérence des programmes de formation dans la région (Code du Travail, Article R6123-3).

**Le CESER a un rôle d'évaluation et de préconisations.**

Le CPRDFOP, qui vise les orientations stratégiques précédemment présentées, sera décliné par des conventions opérationnelles.

**Sur les territoires, les futurs comités locaux France Travail et CTDCO** s'assurent des plan d'actions en lien avec les partenaires de territoires, dans les missions articulées qui leurs sont définies.

## contacts

### Région Grand Est

Direction de la Formation pour l'Emploi

### Céline VILLIERS

Directrice

### Florence LEIBEL

Chef du service Partenariats

[servicepartenariats@grandest.fr](mailto:servicepartenariats@grandest.fr)



Siège du Conseil régional  
Place Adrien Zeller  
BP 91006  
67070 Strasbourg Cedex  
+33 (0)3 88 15 68 67

Hôtel de Région  
5 rue de Jéricho  
CS70441  
51037 Châlons-en-Champagne Cedex  
+33 (0)3 26 70 31 31

Hôtel de Région  
Place Gabriel Hocquard  
CS 81004  
57036 Metz Cedex 01  
+33 (0)3 87 33 60 00



[www.grandest.fr](http://www.grandest.fr)