

# Bulletin officiel

Travail  
Emploi  
Formation  
professionnelle

N° 11 du 30 novembre 2016

Plan de classement

Sommaire chronologique

Sommaire thématique

Directrice de la publication  
Valérie Delahaye-Guillocheau,  
directrice de la direction des finances, des achats et des services

Rédactrice en chef  
Catherine Baude

Réalisation  
**D F A S** – Bureau de la politique documentaire  
14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP

Tél. : 01 40 56 45 44

# Plan de classement

## Administration

Administration générale

Administration centrale

Services déconcentrés

Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

## Travail, emploi, formation professionnelle

Emploi/Chômage

Travail et gestion des ressources humaines

Relations professionnelles/Dialogue social

Formation professionnelle

## *Sommaire chronologique*

	Pages
<b>9 septembre 2016</b>	
<b>Circulaire n° DGT/RT2/2016/307 du 9 septembre 2016</b> relative au scrutin 2016 pour la mesure d'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés...	<b>26</b>
<b>30 septembre 2016</b>	
<b>Arrêté du 30 septembre 2016</b> relatif à la titularisation d'inspecteurs du travail stagiaires.....	<b>1</b>
<b>10 octobre 2016</b>	
<b>Arrêté du 10 octobre 2016</b> confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Savoie à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes à M. Pascal BODIN.....	<b>4</b>
<b>13 octobre 2016</b>	
<b>Instruction n° DGEFP/SDPFC/2016/264 du 13 octobre 2016</b> relative à la révision des textes réglementaires relatifs à la politique du titre professionnel du ministère de l'emploi.....	<b>29</b>
<b>14 octobre 2016</b>	
<b>Instruction n° DGEFP/DAT/2016/275 du 14 octobre 2016</b> relative à la mise en œuvre des dispositions des articles 6 et 7 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) et de la plateforme État-régions signée le 30 mars 2016.....	<b>7</b>
<b>20 octobre 2016</b>	
<b>Arrêté du 20 octobre 2016</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi.....	<b>6</b>
<b>24 octobre 2016</b>	
<b>Arrêté du 24 octobre 2016</b> confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale du Calvados à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie à M. Benoît DESHOGUES.....	<b>5</b>
<b>26 octobre 2016</b>	
<b>Arrêté du 26 octobre 2016</b> portant désignation des membres du jury d'évaluation de la période de formation professionnelle des inspecteurs-élèves du travail de la promotion 2015.....	<b>2</b>

## Sommaire thématique

	Pages
<b>Administration</b>	
<i>Administration générale</i>	
<b>Arrêté du 30 septembre 2016</b> relatif à la titularisation d'inspecteurs du travail stagiaires.....	<b>1</b>
<b>Arrêté du 26 octobre 2016</b> portant désignation des membres du jury d'évaluation de la période de formation professionnelle des inspecteurs-élèves du travail de la promotion 2015.....	<b>2</b>
<i>Services déconcentrés</i>	
<b>Arrêté du 10 octobre 2016</b> confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Savoie à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes à M. Pascal BODIN.....	<b>4</b>
<b>Arrêté du 24 octobre 2016</b> confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale du Calvados à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie à M. Benoît DESHOGUES.....	<b>5</b>
<i>Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes</i>	
<b>Arrêté du 20 octobre 2016</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	<b>6</b>
<b>Travail, emploi, formation professionnelle</b>	
<i>Emploi/Chômage</i>	
<b>Instruction n° DGEFP/DAT/2016/275 du 14 octobre 2016</b> relative à la mise en œuvre des dispositions des articles 6 et 7 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) et de la plateforme État-régions signée le 30 mars 2016.....	<b>7</b>
<i>Relations professionnelles/Dialogue social</i>	
<b>Circulaire n° DGT/RT2/2016/307 du 9 septembre 2016</b> relative au scrutin 2016 pour la mesure d'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés...	<b>26</b>
<i>Formation professionnelle</i>	
<b>Instruction n° DGEFP/SDPFC/2016/264 du 13 octobre 2016</b> relative à la révision des textes réglementaires relatifs à la politique du titre professionnel du ministère de l'emploi.....	<b>29</b>

## ADMINISTRATION

### Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 30 septembre 2016 relatif à la titularisation d'inspecteurs du travail stagiaires**

NOR : ETSR1630881A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail;

Vu le décret n° 2013-511 du 18 juin 2013 fixant des modalités exceptionnelles de recrutement dans le corps de l'inspection du travail;

Vu l'arrêté du 8 août 2013, modifié fixant l'organisation générale et le contenu de la formation pour le recrutement exceptionnel d'inspecteurs du travail stagiaires;

Vu l'arrêté du 17 juin 2016 relatif aux décisions de titularisation et de prolongation de stage des inspecteurs du travail stagiaires de la promotion 2015;

Vu la décision du jury en date du 10 juin 2016;

Vu la décision du jury en date du 28 septembre 2016,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les inspecteurs du travail stagiaires dont les noms suivent sont titularisés dans le corps de l'inspection du travail à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 :

M. BALMONT Frédéric.

Mme LUTUN Hélène.

#### Article 2

Mme DISSE Nicole est réintégrée à compter du 1<sup>er</sup> septembre dans le corps des contrôleurs du travail.

#### Article 3

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait le 30 septembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :  
*La sous-directrice du pilotage des ressources,  
du dialogue social et du droit des personnels,*  
M.-F. LEMAÎTRE

## ADMINISTRATION

### Administration générale

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 26 octobre 2016 portant désignation des membres du jury d'évaluation de la période de formation professionnelle des inspecteurs-élèves du travail de la promotion 2015**

NOR : ETSR1630883A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu le décret n° 95-979 du 25 août 1995 modifié relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique, notamment son article 8 ;  
Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;  
Vu l'arrêté du 10 août 2010 modifié fixant les modalités de la formation et les conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs-élèves du travail, notamment ses articles 8 à 11,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Sont désignés en qualité de membres du jury chargé d'évaluer les connaissances et compétences acquises par les inspecteurs-élèves du travail, lauréats des concours ouverts au titre de l'année 2015, au cours de leur formation de quinze mois :

M. Jean-Yves HOCQUET, administrateur général, président du jury ;

Au titre des agents du corps de l'inspection du travail ayant exercé les fonctions de contrôle depuis quatre ans au moins :

M. Alain PEREZ, directeur du travail, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Occitanie ;

M. Didier BRASSART, directeur du travail honoraire ;

Au titre des agents de catégorie A en fonction dans les services centraux ou déconcentrés des ministères chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

Mme Hélène RUBI, directrice du travail, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Bretagne ;

M. Jean Luc CATANAS, attaché hors classe, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Au titre des personnalités qualifiées :

Mme Isabelle DUBOIS-GOYARD, chargée de mission au sein de la direction régionale adjointe de Pôle Emploi Auvergne-Rhône-Alpes ;

Mme Christine RECEVEUR, directrice du travail honoraire.

#### Article 2

Sont adjoints aux membres du jury en application de l'article 8 du décret n° 95-979 du 25 août 1995 susvisé :

Mme Isabelle BOUGEROL, en qualité de personne compétente en matière d'insertion des travailleurs handicapés ;

Mme Françoise APPREDERISSE, en qualité de représentant de l'autorité administrative ayant pouvoir de nomination.

#### Article 3

Mme Isabelle DUBOIS-GOYARD est désignée pour remplacer le président du jury en cas d'empêchement de celui-ci.

Article 4

Le jury désigné à l'article 1<sup>er</sup> procède à la délibération finale.

Article 5

Le directeur des ressources humaines est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait le 26 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :  
*La sous-directrice du pilotage des ressources,  
du dialogue social et du droit des personnels,*  
M.-F. LEMAÎTRE

## ADMINISTRATION

### Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 10 octobre 2016 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale de la Savoie à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes à M. Pascal BODIN**

NOR : ETSF1630898A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Constatant la vacance temporaire du poste de responsable de l'unité départementale de la Savoie à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes à compter du 10 octobre 2016 ;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes ;

Le préfet de la Savoie ayant été consulté,

Arrêtent :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Pascal BODIN, directeur du travail, affecté à l'unité départementale de la Savoie est chargé de l'intérim du responsable de l'unité départementale de la Savoie à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes à compter du 10 octobre 2016.

#### Article 2

Le secrétaire général du ministère de l'économie et des finances et le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 10 octobre 2016.

*Le ministre de l'économie  
et des finances,*

*La ministre du travail, de l'emploi, de la formation  
professionnelle et du dialogue social,*

*Pour les ministres et par délégation :*

*Le délégué général au pilotage des directions régionales  
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,  
J.-P. MIMÉUR*

## ADMINISTRATION

### Services déconcentrés

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 24 octobre 2016 confiant l'intérim de l'emploi de responsable de l'unité départementale du Calvados à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie à M. Benoît DESHOGUES**

NOR : ETSF1630874A

Le ministre de l'économie et des finances et la ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le décret n° 2014-916 du 19 août 2014 relatif au délégué général au pilotage des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Constatant la vacance temporaire du poste de responsable de l'unité départementale du Calvados à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2016 ;

Sur proposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie ;

Le préfet du Calvados ayant été consulté,

Arrêtent :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Benoît DESHOGUES, directeur adjoint du travail affecté sur le volet emploi et mutations économiques à l'unité départementale du Calvados, est chargé de l'intérim du responsable de l'unité départementale du Calvados à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Normandie à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2016.

#### Article 2

Le secrétaire général du ministère de l'économie et des finances et le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 24 octobre 2016.

*Le ministre de l'économie  
et des finances,*

*La ministre du travail, de l'emploi, de la formation  
professionnelle et du dialogue social,*

*Pour les ministres et par délégation :*

*Le délégué général au pilotage des directions régionales  
des entreprises, de la concurrence, de la consommation,  
du travail et de l'emploi et des directions des entreprises,  
de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,  
J.-P. MIMÉUR*

## ADMINISTRATION

### Autorités administratives indépendantes, établissements et organismes

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 20 octobre 2016 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi**

NOR : ETS1630860A

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu les articles L.5312-4, R.5312-7 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 8 décembre 2014 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. Raphaël LUCCHESI est nommé membre suppléant du conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) en remplacement de M. Georges TISSIE.

#### Article 2

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargée de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 20 octobre 2016.

Pour la ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
C. CHEVRIER

## TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

### Emploi/Chômage

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Département de l'action territoriale

**Instruction n° DGEFP/DAT/2016/275 du 14 octobre 2016 relative à la mise en œuvre des dispositions des articles 6 et 7 de la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) et de la plateforme État-régions signée le 30 mars 2016**

NOR : ETSD1625736J

*Date d'application* : immédiate.

*Catégorie* : directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

*Résumé* : la présente instruction précise les modalités de mise en œuvre des dispositions des articles 6 et 7 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), et du volet « emploi » de la plateforme commune État/régions du 30 mars 2016 signée par le Premier ministre et le président de l'Association des régions de France.

*Mots clés* : stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFF) – comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP) – service public de l'emploi, délégation de compétences, stratégie régionale pour l'emploi (SRE) – contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP).

*Références* :

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, Instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014 relative au rôle et à l'organisation du service public de l'emploi dans les territoires.

Plateforme État-régions « Ensemble pour l'emploi » du 30 mars 2016.

*Annexes* :

Annexe 1. – La stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles entre l'État et la région (SCEOFF).

Annexe 2. – La commission « emploi » du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP).

Annexe 3. – Procédures et modalités de la délégation de compétences.

Annexe 4. – Fonds social européen.

*La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).*

La mise en cohérence dans les territoires, des politiques de l'emploi, de la formation professionnelle et du développement économique est un levier majeur dans la lutte contre le chômage.

L'application combinée des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, qui a instauré la gouvernance quadripartite des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles et de celles de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe), consacre le principe d'une construction coordonnée de politiques territorialisées, fortement imbriquées, par l'État et les Régions en y associant étroitement les partenaires sociaux dans le cadre du CREFOP.

Cette démarche procède d'une volonté politique affirmée du Gouvernement, qui s'est vue renforcée par la signature le 30 mars 2016 de la plate-forme commune État/Régions « Ensemble pour l'emploi » par le Premier Ministre et le Président de l'Association des Régions de France. Celle-ci fixe des engagements réciproques pour l'État et les Régions et détermine un cadre général pour permettre de décliner ce nouveau partenariat. Elle décline les lignes de partage entre l'action de l'État et celle des Régions en organisant les complémentarités. Le volet « emploi » de la plateforme commune doit permettre d'alimenter le dialogue et le travail en commun entre chaque région, les services de l'État et Pôle Emploi, au plus près des besoins et initiatives locales.

La présente instruction vise à expliciter, d'une part, les grands principes guidant la mise en œuvre des articles 6 et 7 de la loi NOTRe et, d'autre part, à préciser les modalités d'application de ces dispositions, au regard des engagements pris par le Premier Ministre et le Président de l'Association des Régions de France le 30 mars 2016. Elle prend en compte en la rénovant, l'instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014 relative au rôle et à l'organisation du SPE dans les territoires.

Les dispositions des articles 6 et 7 de la loi NOTRe du 7 août 2015 comportent des dispositions qui ont des conséquences sur la gouvernance des politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles :

1. d'une part, l'exigence d'une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFP), élaborée par le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région,
2. d'autre part, la création d'une commission emploi du CREFOP chargée de la coordination du service public de l'emploi régional,
3. ensuite, la possibilité pour l'État, en cas de demande de la Région, de déléguer la mission de coordonner l'action de différents intervenants du SPE régional ainsi que de mettre en œuvre la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences, sans préjudice des prérogatives de Pôle emploi,
4. enfin, cette possibilité pour l'État de déléguer des compétences dont le périmètre est déterminé par la loi NOTRe, s'accompagne d'un transfert aux Régions délégataires, de crédits à l'exclusion de ceux relevant des dispositifs nationaux en matière d'emploi. Les enveloppes FSE correspondant aux compétences déléguées continueront à être gérées par les services de l'État pour le compte des Régions qui assureront la sélection des projets.

S'agissant des effectifs des pôles 3<sup>e</sup> des Direccte, la plate-forme commune État-Régions écarte tout transfert ou mise à disposition de services, avant une évaluation finale des conventions de délégation conclues.

Si les textes législatifs récents consacrent l'implication des Régions dans la coordination des acteurs de la politique de l'emploi, il convient de souligner que ni la loi du 5 mars 2014 qui a fondé la gouvernance quadripartite des politiques publiques (emploi, orientation et formation professionnelles) autour de la coordination et de la concertation entre les acteurs des territoires, ni les dispositions des articles 6 et 7 de la loi NOTRe ne modifient les compétences de l'État en matière de pilotage et de contrôle des dispositifs nationaux de la politique de l'emploi. L'État conserve une compétence générale sur l'emploi, dont ne disposent ni les Régions ni les partenaires sociaux.

La présente instruction se subdivise en 4 fiches portant sur :

- 1) la préparation de la feuille de route partagée ou de la stratégie coordonnée (SCEOFP),
- 2) l'organisation de la Commission emploi des CREFOP et son articulation avec le SPE,
- 3) les procédures et modalités de délégation de compétences, le cas-échéant,
- 4) les crédits FSE « déléguables » dans le cadre de la délégation de compétence, le cas-échéant.

Un modèle de convention de délégation de compétences et un modèle de convention de gestion FSE seront mis à disposition dans ce cadre par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle sur demande.

Vous voudrez bien nous tenir informés, sous le timbre de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, des difficultés éventuelles que vous pourriez rencontrer dans l'exécution de ces directives.

*La ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MYRIAM EL KHOMRI

## ANNEXE 1

### LA STRATÉGIE COORDONNÉE EN MATIÈRE D'EMPLOI, D'ORIENTATION ET DE FORMATION PROFESSIONNELLES ENTRE L'ÉTAT ET LA RÉGION (SCEOFF)

#### Résumé

L'élaboration par l'État et la Région d'une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFF) est prévue à l'article L. 6123-4-1 du code du travail issu de l'article 6 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 dite « NOTRe ». Fixant des objectifs communs, cette feuille de route partagée est de nature à structurer la mise en cohérence des politiques publiques pour une plus grande efficacité sur les territoires. Cette stratégie, concertée au sein du bureau du CREFOP, s'appuie à la fois sur le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et sur la stratégie régionale pour l'emploi (SRE), conformément aux termes de la plate-forme commune État-Régions du 30 mars 2016. La conclusion de cette feuille de route est dans tous les cas un préalable à l'élaboration d'une convention de délégation de compétences.

#### Documents de référence

- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe)
- Plateforme État-Régions « Ensemble pour l'Emploi » du 30 mars 2016
- Instruction du 15 juillet 2014 relative au service public de l'emploi
- Lettre de Mme la ministre en charge de l'emploi aux préfets et aux DIRECCTE en date du 11 avril 2016

Il convient de veiller tout particulièrement à l'élaboration de ce document stratégique commun avec la Région.

La présente instruction vise à vous guider dans l'élaboration de la SCEOFF. Elle en explicite le rôle, son articulation avec d'autres documents existants et son calendrier d'élaboration.

#### 1. Modalités d'élaboration et contenu prioritaire

L'article 6 de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 « NOTRe » précise que « le président du conseil régional et le représentant de l'État dans la région élaborent une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFF), en cohérence avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation de la Région ». Il énonce également que le CREFOP « organise la concertation sur la SCEOFF et en assure le suivi ».

##### 1.1. Sur le contenu prioritaire de la SCEOFF

Le volet emploi de la plate-forme commune État/Régions du 30 mars 2016 conclue entre le Premier ministre et le président de l'Association des Régions de France (ARF) dispose notamment que « l'État et les régions s'engagent, préalablement aux délégations, à établir une feuille de route partagée et concertée avec les partenaires sociaux, pour fixer des objectifs communs et les engagements réciproques sur la mobilisation emploi-formation. Cette feuille de route s'appuiera sur le CPRDFOP élaboré par la Région et présenté en CREFOP et sur la stratégie régionale pour l'emploi ».

##### 1.2. Sur les modalités d'élaboration de la SCEOFF

###### Le diagnostic partagé avec la Région

La SCEOFF s'appuiera sur un diagnostic partagé spécifique ou issu des diagnostics existants, notamment ceux réalisés dans le cadre de l'élaboration de la stratégie régionale pour l'emploi (SRE), du CPER, de l'actuelle programmation des fonds européens et dans le cadre de la préparation du CPRDFOP, avec, le cas échéant, une actualisation de ces diagnostics. En tant que de besoin, les DIRECCTE pourront utilement s'appuyer sur les Centres Animation Ressources d'Information sur la Formation / Observatoires Régionaux Emploi Formation (CARIF-OREF).

L'objectif est de réaliser un diagnostic objectif et partagé avec la Région, afin de servir de base à l'élaboration de la SCEOFF. Ce diagnostic devra contenir des éléments chiffrés qui serviront de base à une évaluation de la mise en œuvre de cette stratégie.

### L'exigence de concertation en CREFOP

Le bureau du CREFOP est le lieu où la concertation autour de la stratégie partagée de l'État et de la Région en matière d'emploi, de formation et d'orientation doit avoir lieu, en impliquant les partenaires sociaux. Le CREFOP en assurera le suivi. S'agissant de la représentation de l'État, le recteur d'académie ou le recteur de région académique sera également associé à cette démarche de construction de la SCEOFP. Le directeur régional de Pôle emploi pourra être utilement associé à cette réflexion partagée sur les sujets relevant de la compétence de l'établissement public.

À l'initiative de l'État ou de la Région, la SCEOFP est actualisable en tant que de besoin, en concertation avec le bureau du CREFOP. Sa durée pourra être de trois ans.

La SCEOFP tient compte des orientations triennales et de la stratégie nationale concertée en matière d'emploi, de formation et d'orientation professionnelles définies par le Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CNEFOP), et s'articule avec les priorités d'intervention nationales de Pôle emploi telles que définies par la convention pluriannuelle prévue à l'article L 5312-3 du code du travail (convention tripartite), avec le programme national d'animation des missions locales en matière d'emploi et avec les priorités d'intervention nationales de l'AGEFIPH.

La stratégie coordonnée emploi-formation-orientation s'appuie sur les orientations définies par la Région dans le CPRDFOP et par l'État dans la stratégie régionale de l'emploi.

Elle tient compte de l'ensemble des documents élaborés par le Conseil régional en matière d'orientation et de formation professionnelles et doit être cohérente avec le schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation de la Région.

Lorsque l'État et la Région ont déjà conclu à la date de la présente instruction, une feuille de route partagée incluant des objectifs communs et des engagements réciproques, ils ne seront pas tenus de renouveler cette démarche de construction coordonnée, mais pourront le cas échéant la réactualiser.

La SCEOFP ou feuille de route partagée devra définir :

- les objectifs, territoires et publics prioritaires des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles sur le territoire régional ;
- les engagements communs permettant d'atteindre les objectifs que les parties poursuivent, et notamment la réponse apportée aux besoins des publics et des territoires prioritaires ;
- les indicateurs de suivi des objectifs et les modalités de suivi et d'actualisation.

La SCEOFP ou feuille de route partagée pourra prendre la forme d'un document de coordination des deux stratégies élaborées respectivement par l'État (la SRE) et la Région (le CPRDFOP).

Elle pourra également se centrer sur les engagements communs de l'État, de ses opérateurs et de la Région sur les principaux points d'articulation entre les politiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation. À titre d'illustration :

- l'effort en faveur de la formation des demandeurs d'emploi, en établissant un diagnostic commun, réactualisé au moins une fois par an, sur les besoins en recrutement, sur les métiers en tension, à l'échelle de la région et des territoires partagés. Ce diagnostic permettra d'établir une liste de métiers en tension, et une stratégie permettant de répondre aux besoins en compétence des entreprises du territoire grâce à la mobilisation de l'ensemble des outils de la politique de l'emploi, et le cas échéant grâce à une évolution de la carte des formations ;
- l'effort de coordination du service public de l'emploi et du service public régional de l'orientation lorsqu'il s'agit d'opérateurs distincts, à l'échelle d'un territoire, dans le but d'améliorer l'information du public en matière d'accès à la formation, si besoin au moyen d'un conseil en évolution professionnelle ;
- la mobilisation pour favoriser l'appariement entre offre et demande d'apprentissage : mobilisation de l'État, du service public de l'emploi et de la Région pour accompagner les jeunes en recherche d'un contrat d'apprentissage et les employeurs souhaitant recruter un apprenti : à titre d'illustration, une implication renforcée de Pôle emploi dans le développement de l'apprentissage ;
- la collaboration pour assurer l'ouverture des titres professionnels à l'apprentissage, cette évolution peut favoriser des ouvertures de sections professionnalisantes dans les CFA ;
- la définition d'une stratégie commune et d'une complémentarité d'intervention, entre l'État et la Région, pour l'insertion professionnelle des jeunes, et en particulier pour l'insertion des jeunes sans qualification ;
- l'articulation de l'offre de service d'accompagnement à la création d'entreprises et le soutien à l'entreprenariat en lien avec l'action de l'Agence France Entrepreneur.

Le document pourra également se focaliser sur la mise en cohérence et l'harmonisation d'un certain nombre de dispositifs, ou définir des priorités d'intervention conjointes, notamment :

- la convergence des interventions en termes d'emploi et de formation en faveur des publics les plus éloignés du marché du travail parmi lesquels, notamment, les seniors, les personnes handicapées, les publics les moins qualifiés, les résidents des quartiers prioritaires au titre de la politique de la ville, les chômeurs de très longue durée ;
- si les conditions sont réunies dans la région et dans un objectif d'efficacité des politiques publiques à conduire en concertation, l'harmonisation des territoires d'intervention prioritaires de chacun des signataires pourra être envisagée. Cette délimitation des territoires partagés entre l'État et la Région pourra permettre de mener en commun des travaux d'observation, un dialogue partenarial et l'articulation des interventions sur les champs concernés par la stratégie coordonnée. Une instance de pilotage territorial pourra être expérimentée dans ce cadre, conformément à la plate-forme État-Régions du 30 mars 2016 en lien avec les SPE-P et les CREFOP existants ;
- l'identification de mesures conjointes et articulées autour de grands projets territoriaux d'infrastructure. À titre d'illustration, il pourra s'agir d'actions conjuguées de l'État et de la Région visant à proposer aux porteurs de projet un accompagnement approprié et à favoriser la mise en place de parcours débouchant sur des emplois pérennes ;
- une harmonisation des mécanismes de conventionnement et de pilotage des acteurs du SPE cofinancés par l'État et la Région avec pour objectif d'aboutir, dans la mesure du possible, à des conventionnements uniques.

Pour les régions ayant manifesté un intérêt pour l'exercice de missions relevant de la coordination des acteurs du SPE ou de la mise en œuvre de la GPECT, la SCEOFP préalable devra traiter spécifiquement des domaines faisant l'objet d'une demande de délégation de compétence.

### 1.3. *Sur les modalités de suivi et d'évaluation*

La SCEOFP devra prévoir les conditions encadrant le suivi de sa mise en œuvre, son adaptation, son évaluation et sa possible reconduction.

Les modalités d'évaluation devront se baser sur la définition d'indicateurs sélectionnés conjointement dans le cadre du diagnostic partagé ou élaborés pour les besoins du document stratégique.

## 2. **Articulation avec la SRE, le CPRDFOP, le SRDEII et la convention de coordination multipartite**

La SCEOFP s'appuie sur la SRE et sur le CPRDFOP, et se construit en cohérence avec le SRDEII :

- La SRE, mise en place par l'instruction du 15 juillet 2014, est partie intégrante de la stratégie de l'État en région (SER), prévue par la circulaire du premier ministre du 28 octobre 2014.
- Le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) a été institué par la loi du 5 mars 2014.
- Le Schéma Régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) a été instauré par la loi du 7 août 2015.
- La SCEOFP a vocation à s'articuler avec la convention régionale de coordination prévue par la loi du 5 mars 2014, signée avec les acteurs du SPE, qui comprend depuis la loi du 7 août 2015 un « plan de coordination des outils ».

### 2.1. *Sur l'articulation de la SCEOFP avec la stratégie régionale pour l'emploi (SRE)*

L'instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014 relative à l'organisation et au rôle du service public de l'emploi dans les territoires prévoit que les orientations des politiques d'emploi relèvent d'une stratégie régionale pour l'emploi (SRE) arrêtée par le préfet de région. Document socle du SPE, la SRE est élaborée pour une durée de 3 ans et comprend :

- la définition d'orientations prioritaires pour développer l'emploi et sécuriser les transitions professionnelles,
- la définition de zones d'intervention prioritaires pour lesquelles un service public de l'emploi de proximité (SPE-P) est mis en place,
- la programmation et les modalités de suivi des moyens et des dispositifs des politiques de l'emploi.

La stratégie régionale pour l'emploi, dont la première génération (période 2015/2017) vient d'être élaborée, est maintenue. Toutefois au regard de la réforme de la carte régionale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce document stratégique devra être adapté au nouveau périmètre défini par la loi :

- pour les régions dont le périmètre géographique n'a pas été modifié par la réforme territoriale, le document arrêté est actualisable en tant que de besoin : il pourra faire l'objet d'une mise

en cohérence avec la SCEOFP en y incluant l'année 2018 pour autant que l'État et la Région s'accordent sur une durée de trois ans.

- pour les régions fusionnées depuis la réforme territoriale, la SRE de la nouvelle région constituée au 1<sup>er</sup> janvier 2016 devra être élaborée conformément aux dispositions de l'instruction du 15 juillet 2014. Son élaboration ne devra pas faire obstacle à la préparation de la SCEOFP qui pourra être menée en parallèle. La SRE pourra s'appuyer sur le document stratégique régional (DSR) présenté lors du dialogue de gestion 2016 (4<sup>e</sup> trimestre 2015) avec les directions d'administration centrale. La SRE arrêtée par le Préfet de région devra être communiquée avant la fin de l'année 2016, aux services de la DGEFP (Département de l'action territoriale).

La SRE a vocation à constituer le volet emploi de la stratégie de l'État en région (SER).

#### *2.2. Sur l'articulation de la SCEOFP avec le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle (CPRDFOP)*

Dans la logique de construction coordonnée des politiques publiques de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles au niveau régional, la définition commune de la SCEOFP par l'État et la Région devra être menée en parallèle avec les travaux d'élaboration du CPRDFOP.

Ce dernier, au regard du renouvellement des exécutifs intervenus en décembre 2015 et de l'application de la nouvelle carte des régions depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, devra pouvoir être conclu avant le 31 décembre 2016.

#### *2.3. Sur l'articulation avec le Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII)*

Le SRDEII prévu à l'article L. 4251-13 du CGCT a également été instauré par la loi du 7 août 2015. Elaboré par la Région, au titre de sa compétence dans le domaine du développement économique, il est adopté, après consultation de la CTAP, par le Conseil Régional dans l'année qui suit le renouvellement des conseils régionaux soit avant fin 2016. Il est ensuite approuvé par arrêté du représentant de l'État dans la Région.

Ce schéma prescriptif définit les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation et d'aides à l'investissement immobilier et à l'innovation des entreprises, ainsi que les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional et en matière de développement de l'économie sociale et solidaire.

#### *2.4. Sur l'articulation de la SCEOFP avec la convention de coordination dite multipartite (CRCEOFP)*

Une articulation peut être recherchée entre la SCEOFP et la convention régionale pluriannuelle de coordination, prévue à l'article L 6123-4 du code du travail, selon la logique suivante :

- la SCEOFP détermine les orientations régionales communes ainsi que les engagements réciproques,
- la convention « multipartite » précise les modalités de coordination générale et d'intervention de chacun des 7 signataires (État, Région, Pôle emploi, missions locales, Cap emploi, maisons de l'emploi et programmes locaux pour l'insertion et pour l'emploi) dans la mise en œuvre de la SCEOFP, en prenant en compte également les autres documents visés à l'article L 6123-4 CT (SRDEII, et pour Pôle Emploi, la convention tripartite). Son contenu a été précisé par la loi n° 2015-791 du 7 août 2015 dite « NOTRe » qui y a intégré un « plan de coordination des outils ».

### **3. Le calendrier de mise en œuvre de la stratégie coordonnée (SCEOFP)**

La mise en œuvre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, de la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, impacte l'organisation et le fonctionnement des services des conseils régionaux. Elle affecte également les services de l'État. Toutefois, certaines régions ne sont pas concernées par la mise en place d'un nouveau périmètre. Par ailleurs, et pour toutes les régions, les assemblées régionales ont été renouvelées lors des élections des 6 et 13 décembre 2015.

Pour l'ensemble des régions, les discussions entre le préfet de région, avec l'appui de la Direccte, et la nouvelle équipe issue de la collectivité territoriale, doivent débiter dès maintenant ou se poursuivre afin de déterminer le cadre et le format de la SCEOFP. La préparation de la SCEOFP doit pouvoir intervenir en parallèle du processus d'élaboration du CRDFOP, de la SRE et du SRDEII, en vue d'une adoption pour la fin de l'année 2016. Le suivi de l'élaboration de la SCEOFP se fera de manière régulière par la DGEFP tout au long du second semestre 2016.

En tout état de cause, il convient de rappeler aux conseils régionaux qui souhaiteraient se porter volontaires le caractère préalable de la conclusion d'une SCEOFP à la mise en œuvre d'une convention de délégation de compétences prise sur le fondement de l'article 7 de la loi n° 2015-991 dite

« NOTRe » suite aux engagements pris par l'État et les Régions dans le cadre de la plateforme commune du 30 mars 2016. La délégation de compétences étant opérée pour le compte et sous le contrôle de l'État, il convient en effet de formaliser préalablement une vision commune sur les domaines concernés.

Dès la conclusion de la stratégie coordonnée entre l'État et la Région, une copie du document sera adressée aux services de la DGEFP (département de l'action territoriale).

## ANNEXE 2

### LA COMMISSION « EMPLOI » DU COMITÉ RÉGIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CREFOP)

#### Résumé

La mise en œuvre combinée des dispositions de la loi NOTRe et de la plate-forme commune État / Régions du 30 mars 2016 conduit à renforcer la coordination de l'État et des Régions sur les politiques de l'emploi et de la formation, dans le cadre du quadripartisme mis en œuvre par la loi du 5 mars 2014. Les commissions « emploi » du CREFOP, chargées de la coordination des acteurs du service public de l'emploi (SPE), illustrent ce renforcement. La mise en œuvre de cette commission a un impact sur l'organisation et le fonctionnement du SPE-R. Toutefois les dispositifs nationaux des politiques de l'emploi demeurent gérés et pilotés par l'État. Les préfets sont donc libres de définir le cadre de suivi et de pilotage des dispositifs de l'État. Le pilotage par l'État des SPE-D et SPE-P n'est pas modifié.

#### Documents de référence

- Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) ;
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Plateforme État-Régions « Ensemble pour l'Emploi » du 30 mars 2016
- Instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014 relative au service public de l'emploi dans les territoires
- Lettre de la Ministre en charge de l'Emploi aux Préfets et aux DIRECCTE en date du 11 avril 2016.

#### 1. La commission « Emploi » du CREFOP

##### 1.1. *Le rôle de la commission « Emploi » du CREFOP*

L'article 6 de la loi NOTRe dans ses dispositions codifiées à l'article L 6123-3 du code du travail dispose que le CREFOP « est doté d'une commission chargée de la concertation relative aux politiques de l'emploi sur le territoire, qui assure la coordination des acteurs du service public de l'emploi en fonction de la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles » (SCEOFP).

Le volet emploi de la plate-forme commune État/Régions du 30 mars 2016 conclue entre le Premier ministre et le président de l'Association des Régions de France (ARF) dispose que « l'État et les Régions s'engagent à renforcer leur coordination sur les politiques de l'emploi et de la formation, dans le cadre du quadripartisme mis en œuvre par la loi du 5 mars 2014 : la mise en œuvre des commissions « emploi » du CREFOP, et la possibilité d'expérimenter dans chaque région des instances territorialisées permettra de renforcer la vision coordonnée des actions et des dispositifs de l'emploi et de la formation. »

La commission emploi du CREFOP est donc chargée par la loi, de la concertation relative aux politiques de l'emploi sur le territoire. La concertation entre acteurs est un des fondements de la gouvernance quadripartite qui associe les représentants de l'État en région, les représentants du conseil régional et les partenaires sociaux.

La commission du CREFOP est chargée également 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'État chargés de l'emploi et de l'égalité professionnelle ;
- Pôle emploi ;
- l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes ;
- la région.

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 :

- les départements, les communes et leurs groupements ;
- 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 ;

- les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées;
- les organismes liés à l'État par une convention relative à l'insertion par l'activité économique de personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

### 1.2. *L'installation de la commission en charge de la politique de l'emploi*

Prise en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 2015-991 dite « NOTRe », la création de cette commission est indépendante de la possibilité de délégation de compétences instituée par l'article 7(l) de la même loi, codifié à l'article L. 5311-3-1 du code du travail. On notera que dans plusieurs CREFOP, une commission « emploi » dont l'intitulé et le champ d'intervention diffèrent selon les régions, existe déjà depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Dans ces régions, la commission existante devra prendre en compte le nouveau périmètre défini par la loi NOTRe.

La mise en place de la commission « emploi » du CREFOP s'effectuera selon les modalités fixées par son règlement intérieur.

Pour l'ensemble des régions, cette commission en charge de l'emploi doit pouvoir être constituée dans les meilleurs délais.

## 2. **La commission « emploi » du CREFOP est chargée de la coordination du service public de l'emploi régional**

Au regard des dispositions de la loi NOTRe codifiées à l'article L. 6123-3 du code du travail, la commission « emploi » du CREFOP est chargée de la coordination du service public de l'emploi régional (SPER) sur la base de la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles conclue entre le président du conseil régional et le préfet de région.

Toutefois, les dispositifs nationaux des politiques de l'emploi continueront à être pilotés par l'État. Il appartient donc aux préfets de définir le cadre de suivi et de pilotage de ces dispositifs. L'existence de la commission emploi du CREFOP n'exclut donc pas l'organisation de réunions entre l'État et ses opérateurs sous l'égide du préfet de région auxquelles peuvent être conviés d'autres acteurs. Ces réunions régionales permettront la définition et la mise en œuvre des politiques d'emploi de l'État, et la liaison avec les SPE-D.

Dans le cas où, en application de l'article L. 5311-3-1 du code du travail, une convention de délégation de compétences est conclue sur le périmètre de la coordination des intervenants du SPE hors Pôle Emploi et/ou la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences, l'État a toujours vocation à suivre et mettre en œuvre les politiques de l'État en région à travers des réunions régulières.

## 3. **Le service public de l'emploi au niveau infrarégional et la possibilité d'expérimenter des instances territorialisées**

### 3.1. *Le maintien du SPE au niveau infrarégional*

L'instruction du 15 juillet 2014 relative à l'organisation et au rôle des SPE dans les territoires a précisé le rôle du SPE à chaque niveau territorial :

- l'échelon régional (SPE-R) est l'échelon de référence pour la définition et la mise en œuvre des politiques d'emploi, échelon de définition de la stratégie régionale pour l'emploi;
- l'échelon départemental (SPE-D) est un échelon de déclinaison des politiques régionales et nationales, il permet également la coordination avec les politiques d'insertion menées par les conseils départementaux ou les communes et intercommunalités;
- l'échelon de proximité (SPE-P) n'est pas un échelon de déclinaison des politiques régionales mais de proximité, dédié à la concertation avec les acteurs du territoire pour l'émergence et le suivi de projets partenariaux.

La même instruction a prévu que la gouvernance du SPE se déclinera, pour chacun de ces échelons, selon deux formations distinctes : une formation « stratégique » et une formation « technique ».

L'application combinée des dispositions de la loi NOTRe et de la plate-forme commune État/Régions du 30 mars 2016, ne remet pas en question le pilotage par l'État des SPE-D et SPE-P. Conformément à l'instruction du Gouvernement du 15 juillet 2014 sur le rôle et l'organisation du SPE dans les territoires et après avoir défini les territoires pertinents de déploiement des politiques de l'emploi au niveau infrarégional dans le cadre de la stratégie régionale pour l'emploi, il revient aux préfets de maintenir cette territorialisation selon les mêmes principes.

### 3.2. *La possibilité d'expérimenter des instances territorialisées*

La loi NOTRe n'a pas institué de déclinaison territoriale du CREFOP. La plate-forme commune État/Régions du 30 mars 2016 énonce toutefois la possibilité d'expérimenter des instances territorialisées qui permettront de renforcer la vision coordonnée des actions et des dispositifs de l'emploi et de la formation. Cette gouvernance partagée devra porter, autant que possible, sur un découpage territorial commun à l'État, aux principaux opérateurs du SPE et à la Région.

Pour rappel, l'instruction du 15 juillet 2014 rappelait déjà que, lorsque les conditions sont réunies, et sur la base d'une stratégie commune (SCEOFP), la possibilité de mettre en place une gouvernance infrarégionale avec la Région et les partenaires sociaux est ouverte, à l'instar des organisations existant d'ores et déjà dans certaines régions.

Il convient à cet égard de rappeler que les SPE-P, qui n'ont pas vocation à couvrir nécessairement l'intégralité du territoire régional, sont le lieu privilégié de concertation des acteurs territoriaux pour la mise en place de projets locaux de développement de l'emploi et de réponse aux besoins de sécurisation des transitions professionnelles. Au regard de cette démarche de projet, les SPE-P peuvent avoir une composition et une représentation des acteurs locaux qui ne correspondent pas à celle du CREFOP.

## ANNEXE 3

### PROCÉDURES ET MODALITÉS DE LA DÉLÉGATION DE COMPÉTENCES

#### Résumé

L'élaboration par l'État et la Région de la stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelles (SCEOFP), fixant des objectifs communs, est un préalable à la préparation d'une convention de délégation de compétences prévue à l'article 7 de la loi NOTRe et la plateforme État-Régions du 30 mars 2016. Cette délégation de compétences se distingue d'un transfert de compétences : les compétences déléguées sont exercées au nom et pour le compte de l'État, déléguant, par le délégataire (Région). En fonction du périmètre précis de la délégation, la convention de délégation précisera les crédits délégués afférents, qui ne pourront pas concerner les dispositifs nationaux des politiques de l'emploi. Ceux-ci demeurent gérés et pilotés par l'État. Les conventions de délégation ne comprendront ni mise à disposition, ni a fortiori transfert, des services des DIRECCTE. Pour chaque délégation, un état des lieux précis sera réalisé. Les conventions de délégation prévoient les conditions de leur évaluation finale. Celles-ci pourront permettre, notamment, de définir les modes de gestion les plus adaptés ainsi que les résultats en terme d'insertion dans l'emploi.

#### Documents de référence

- Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe)
- Loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles
- Décret n° 2015-687 du 17 juin 2015 relatif à la convention de délégation de compétences entre l'État et les collectivités territoriales prévue par l'article L. 1111-8-1 du code général des collectivités territoriales
- Instruction du 22 décembre 2015 relative aux incidences de la suppression de la clause de compétence générale des départements et régions sur l'exercice des compétences des collectivités territoriales
- Plateforme État-Régions « Ensemble pour l'Emploi » du 30 mars 2016
- Lettre de la Ministre en charge de l'Emploi aux Préfets et aux DIRECCTE en date du 11 avril 2016

#### 1. Principes généraux et orientations juridiques

L'article 7 (I) de la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 dite « NOTRe » codifié à l'article L. 5311-3-1 du code du travail dispose que « l'État peut déléguer à la région, dans les conditions prévues à l'article L. 1111-8-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et après avis du CREFOP, la mission de veiller à la complémentarité et de coordonner l'action des différents intervenants, notamment les missions locales, les plans locaux pluriannuels pour l'insertion et l'emploi, Cap emploi et les maisons de l'emploi, ainsi que de mettre en œuvre la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences, sans préjudice des prérogatives de Pôle emploi. La région évalue le taux d'insertion dans l'emploi.

La convention de délégation signée entre les présidents des régions délégataires et le représentant de l'État précise les objectifs et les conditions d'exercice et de suivi de la délégation, notamment les conditions de transfert par l'État aux régions délégataires des crédits affectés hors dispositifs nationaux des politiques de l'emploi ».

La plateforme État-Région « Ensemble pour l'Emploi » du 30 mars 2016 conclue entre le Premier Ministre et le président de l'association des régions de France (ARF) mentionne l'engagement de l'État « à mettre en œuvre rapidement, pour les régions volontaires, les délégations de compétence prévues par la loi NOTRe concernant la coordination des acteurs du service public de l'emploi et la GPEC territoriale ».

Si les modalités de mise en œuvre de la convention de délégation de compétences visées dans la loi NOTRe se fondent sur les dispositions combinées de l'article L. 5311-3-1 du code du travail issu de l'article 7 (I) de la loi NOTRe et des articles L. 1111-8-1 et R. 1111-1-1 du code général des collec-

tivités territoriales (CGCT), le champ d'application de la convention de délégation de compétences découle, pour sa part, exclusivement des dispositions de l'article 7 (I) de la loi NOTRe codifiés à l'article L.5311-3-1 du code du travail.

En application des dispositions des articles L. 1111-8-1 et R. 1111-1-1 du CGCT, la convention détermine la ou les compétences déléguée(s), fixe la durée de la délégation de compétences et les modalités de sa reconduction, définit les objectifs à atteindre et les modalités de contrôle de l'État sur l'autorité délégataire et détaille les indicateurs de suivi correspondant aux objectifs à atteindre. Elle délimite également les moyens mis à la disposition (fonctionnement, services, crédits), le cas échéant, de l'autorité délégataire.

L'article 7 (I) de la loi NOTRe indique pour sa part que la convention de délégation « précise les objectifs et conditions d'exercice et de suivi de la délégation, notamment les conditions de transfert par l'État aux régions délégataires des crédits affectés, hors dispositifs nationaux des politiques de l'emploi ».

## 2. Conditions d'application d'une délégation de compétences

### 2.1. *L'exigence préalable de la conclusion d'une stratégie coordonnée relative à l'emploi, à l'orientation et à la formation professionnelles (SCEOFP)*

Il convient de rappeler que les objectifs et les modalités d'exercice d'une délégation de compétences en matière d'emploi doivent respecter les orientations nationales des politiques publiques, et les décisions prises à cet égard par l'État.

Ainsi, conformément à la loi (*cf.* art 1<sup>er</sup> de la loi du 27 janvier 2014 dite MAPTAM), la délégation de compétences est exercée au nom et pour le compte de l'État par le délégataire. Elle suppose donc une vision partagée entre acteurs (délégant et délégataire).

La plate-forme État-Régions signée par le Premier Ministre et le président de l'Association des Régions de France le 30 mars 2016 engage ainsi l'État et les Régions « préalablement aux délégations, à établir une feuille de route partagée, et concertée avec les partenaires sociaux ». La lettre adressée le 11 avril 2016 par la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social aux préfets de région et aux Di(r)eccte rappelle cette nécessité, en faisant le lien entre cette feuille de route partagée et la SCEOFP prévue par l'article 6 de la loi du 7 août 2015 (loi NOTRe).

Suite aux engagements pris par l'État et les Régions le 30 mars 2016, la délégation de compétences est donc subordonnée à l'établissement préalable d'une stratégie commune entre l'État et la Région, attestant de leur vision partagée notamment sur les thématiques faisant l'objet de la délégation de compétence (coordination du service public de l'emploi et mise en œuvre de la GPEC territoriale).

### 2.2. *Format et contenu de la convention de délégation*

La convention de délégation devra contenir des éléments de cadrage utiles pour la négociation ainsi que des dispositions générales et transversales, notamment les conditions d'exercice de la délégation, sa durée, des dispositions financières générales, les conditions de suivi et d'évaluation, les modalités de résiliation et, le cas échéant, de reconduction. Enfin, la convention devra expliciter le contenu et les objectifs de la ou les compétences déléguées (coordination des acteurs du SPE et/ou mise en œuvre de la GPEC Territoriale), ainsi que ses indicateurs de suivi et d'évaluation.

Un modèle de convention de délégation sera mis à disposition par la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle sur demande.

### 2.3. *Procédure d'élaboration et d'approbation d'une convention de délégation de compétences*

La procédure d'élaboration et d'approbation de la convention de délégation de compétences est prévue par l'article L. 1111-8-1 ainsi que par l'article R. 1111-1-1 du CGCT issu du décret n° 2015-687 du 17 juin 2015 relatif à la délégation de compétences entre l'État et les collectivités territoriales. Ces dispositions sont complétées par la loi NOTRe, notamment en ce qui concerne le rôle du CREFOP.

Les étapes de la procédure peuvent être décrites comme suit :

1°) Délibération par le Conseil Régional formalisant une demande de délégation et définissant parmi les domaines listés à l'article 7 (I) de la loi NOTRe ceux pour lesquels il souhaite exercer la ou les compétences déléguées.

2°) Avis de la Conférence Territoriale de l'Action Publique (CTAP) et du Comité Régional pour l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelles (CREFOP) sur la demande de délégation transmise par la Région.

3°) Transmission par le représentant de l'État de la délibération du Conseil Régional et de l'avis de la CTAP et du CREFOP aux Ministres concernés (Intérieur et Emploi), saisis pour accord exprès.

4°) Après accord ministériel, s'ouvre alors une phase de négociation, à l'initiative du représentant de l'État, qui doit transmettre au Conseil Régional une proposition de convention de délégation. Le délai pour soumettre une telle proposition est d'un an à compter de la date de la transmission de la demande.

5°) Après accord sur le contenu de la convention entre le représentant de l'État et le Président du Conseil Régional, celle-ci doit être approuvée par un vote du Conseil Régional, puis transmise aux Ministres concernés, pour accord.

6°) Une fois validé par les Ministres, le projet de convention est signé par le représentant de l'État et le Président du Conseil Régional, puis annexé à un décret, signé par les Ministres, portant délégation de compétences qui est publié au *Journal Officiel* de la République Française et au recueil des actes administratifs de la Région.

7°) La délégation prend effet à la date d'entrée en vigueur fixée par la convention dès lors qu'elle n'est pas antérieure à la publication au *journal officiel* du décret d'approbation.

Parallèlement à ces étapes, vous êtes invités à développer les échanges informels en amont afin d'appréhender au mieux le projet de la région, dans ses périmètres et ses objectifs.

### **3. Périmètre de la délégation de compétences**

#### *3.1. Durée d'application et conditions de reconduction*

Au regard de la nécessité de procéder à une évaluation régulière du contenu de la convention pour en adapter le contenu et de la nouveauté du dispositif, il est préconisé de fixer une durée de 3 ans à ces conventions. Cette durée permettra d'être en cohérence avec celle de différents documents comme la SCEOFP.

L'article R. 1111-1-1 du CGCT dispose que la durée de la délégation ne peut excéder 6 ans. La possibilité de reconduction d'une convention de délégation conclue pour une durée de 3 ans peut donc être envisagée, mais devra être prévue de façon expresse.

#### *3.2. Périmètre de la délégation de compétences*

Le périmètre de la délégation de compétences visé à l'article 7 (I) de la loi NOTRe et repris dans la plate-forme commune du 30 mars 2016, mentionne la mission de veiller à la complémentarité et de coordonner l'action de différents acteurs expressément cités<sup>1</sup> ainsi que de mettre en œuvre la gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences. Le champ d'application de la délégation de compétences est donc juridiquement circonscrit à ces deux missions ou compétences et aucune autre délégation en matière d'emploi ne peut être demandée.

De même que la demande peut ne pas porter sur l'ensemble de ces missions, l'acceptation éventuelle par l'État de la délégation de compétences présentée par une Région, peut porter sur tout ou partie des compétences sollicitées.

### **4. Crédits ou moyens susceptibles d'être délégués ou mis à disposition dans le cadre de la délégation**

#### *4.1. Mise à disposition de services*

La délégation de compétences se distingue d'un transfert de compétences : une délégation exclut tout transfert de services. En revanche, si l'article R. 1111-1-1 du CGCT prévoit que la convention détermine « le cadre financier dans lequel s'exercent la délégation, les moyens de fonctionnement et les services le cas échéant mis à la disposition de l'autorité délégataire », la plateforme commune État-Régions du 30 mars 2016, pour sa part, exclut une mise à disposition de service avant une évaluation finale des conventions de délégation conclues. En effet, il s'agira uniquement « à terme, de définir les modes de gestion les plus adaptés (mutualisation, mise à disposition, compensation), après évaluation du présent dispositif ».

---

<sup>1</sup> Notamment les Missions locales, les Maisons de l'Emploi, Cap emploi et les PLIE.

#### 4.2. Crédits « déléguables »

L'article 7 (I) de la loi NOTRe dispose que la convention de délégation de compétences signée entre le président du conseil régional et le représentant de l'État doit notamment préciser les « conditions de transfert par l'État aux régions délégataires des crédits affectés hors dispositifs nationaux des politiques de l'emploi ».

Sont ainsi déclinés ci-dessous les crédits considérés comme non « déléguables » dans le cadre de la délégation de compétences ainsi que quelques éléments de définition et d'analyse permettant de déterminer le périmètre des crédits concernés dans la perspective de négociations avec le Conseil Régional en cas de demande de délégation de compétences.

On peut définir la coordination comme ayant pour but d'assurer la mise en cohérence des actions des partenaires autour d'objectifs stratégiques. La coordination se distingue ainsi du pilotage organisationnel, qui consiste à valider les choix stratégiques et à contrôler la réalisation effective des objectifs fixés.

Pour sa part, la GPEC territoriale est une démarche globale visant la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et anticipée, organisée autour d'un dialogue social territorialisé. La GPEC territoriale est avant tout un mécanisme de mise en cohérence et de priorisation de mesures.

##### 4.2.1. Les crédits exclus par nature

L'article 7 (I) de la loi NOTRe indique que les crédits concernés par une possible délégation sont ceux qui ne sont pas affectés à des dispositifs nationaux des politiques de l'emploi. Il conviendra d'exclure du champ des crédits « déléguables » certaines dépenses qui ne constituent pas des crédits d'intervention ou qui ne peuvent juridiquement faire l'objet d'une délégation à la Région.

- Crédits du BOP central

Ne sont pas « déléguables », les crédits inscrits sur les budgets opérationnels de programme centraux (BOP-C) notamment les crédits couvrant les dépenses d'intervention portées par les opérateurs (Pôle emploi, ASP) et ceux bénéficiant à un opérateur faisant office de tête de réseau pour un ensemble d'organismes territorialisés (*cf.* l'établissement pour l'insertion dans l'emploi – EPIDE).

Doivent être également considérés comme exclus par nature les crédits ne pouvant faire l'objet d'une répartition au niveau territorial, ou dont la gestion financière n'est exercée qu'au niveau central (*cf.* allocations versées aux demandeurs d'emploi, etc.).

- Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi et les Cap emploi

Ces structures et/ou dispositifs ne bénéficiant pas de crédits « État », ils ne peuvent donc faire l'objet d'une délégation de crédits.

- Les crédits du CPER

Les crédits faisant l'objet d'une modalité de gestion contractualisée, comme c'est le cas des fonds affectés aux contrats de plan État-Région (CPER) ne peuvent juridiquement être gérés dans le cadre d'une procédure contractuelle distincte.

- Les crédits ne relevant pas de la compétence de la Région

La disparition de la clause de compétence générale prévue aux articles 1 et 94 de la loi NOTRe consacre le retour à un principe de spécialisation des régions et des départements. Or, la convention de délégation n'est signée que par le président de Région et le représentant de l'État dans la région, et, la Région ne peut se prévaloir d'aucune autorité sur les collectivités infrarégionales (art 72 de la Constitution et art 1111-3 du CGCT). À ce titre, les Régions ne sauraient donc revendiquer une compétence sur les dispositifs d'insertion et de solidarité, qui relèvent au regard des textes en vigueur du niveau départemental (exemple : l'insertion par l'activité économique (IAE)).

##### 4.2.2. Les crédits relevant d'un dispositif national des politiques de l'emploi

Conformément à l'article 7(I) de la loi NOTRe codifié à l'article L.5311-3-1 du code du travail, les délégations de crédits ne peuvent en aucun cas concerner les dispositifs nationaux des politiques de l'emploi.

S'il n'existe pas de définition juridique ou budgétaire de la notion de « dispositif national », on peut néanmoins considérer un dispositif comme national dès lors que son cadre stratégique ou ses objectifs sont fixés exclusivement par l'État - central ou déconcentré (et ce même si des modulations opérationnelles sont possibles). Le dispositif sera donc considéré comme territorial dès lors que le cadre stratégique fixé par l'État se double d'un cadre stratégique concerté avec une collectivité territoriale.

Ainsi, les dispositifs tels que notamment les Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC), l'appui conseil RH, la validation des acquis de l'expérience (hors accompagnement), les contrats de génération, les actions de parrainage, le fonds pour l'insertion professionnelle des jeunes (FIPJ), les subventions spécifiques aux entreprises adaptées, ne sauraient être délégués car considérés comme des dispositifs nationaux ou une composante indétachable d'un dispositif national.

#### 4.2.3. Les crédits ne relevant pas du périmètre de la loi NOTRe

Par ailleurs, afin de déterminer quels crédits peuvent, le cas échéant, faire l'objet d'une délégation, il conviendra également d'exclure ceux placés hors du champ des possibilités prévues par la loi c'est-à-dire ne relevant pas de la coordination des acteurs ou de la mise en œuvre de la GPEC territoriale.

Ainsi, des dispositifs pouvant être considérés comme territoriaux, tels que notamment les écoles de la 2<sup>e</sup> chance et les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA), ne pourront faire partie des crédits potentiellement « déléguables » car ne relevant ni de la coordination des acteurs du SPE ni de la mise en œuvre de la GPEC territoriale.

#### 4.2.4. Le cas des Missions Locales

Selon les termes de l'article L. 5314-2 du code du travail, les missions locales « ont pour objet d'aider les jeunes de seize à vingt-cinq ans révolus à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale en assurant des fonctions d'accueil, d'information, d'orientation et d'accompagnement à l'accès à la formation professionnelle initiale ou continue, ou à un emploi ».

À ce titre, elles mettent en œuvre des dispositifs nationaux, les crédits s'y rattachant ne peuvent donc pas être délégués. De même, les crédits rattachés à la ligne « animation des réseaux des missions locales » (ARML) ne sauraient non plus être délégués au regard de la cohérence globale du pilotage du réseau des missions locales et de la nécessité pour l'État de pouvoir les piloter au titre des dispositifs nationaux.

### 5. Modalités de contrôle et d'évaluation

Les modalités de contrôle et d'évaluation doivent être obligatoirement prévues de manière précise dans la convention de délégation de compétences. En effet, la délégation est effectuée par la Région pour le compte de l'État, et l'État reste donc responsable des actions qui seront réalisées. Un compte rendu régulier est donc nécessaire pour cette raison.

Si de telles préconisations pourront être modulées en fonction du contexte local, le principe de l'évaluation et du suivi de la délégation de compétences ainsi que leurs modalités précises devront obligatoirement figurer dans la convention de délégation de compétences.

Afin de permettre l'évaluation de l'impact de la délégation de compétences, un état des lieux devra être réalisé au préalable (*cf.* courrier de la Ministre en charge de l'emploi en date du 11 avril 2016) pour chaque délégation, permettant d'appuyer l'évaluation à terme de la délégation.

#### 5.1. Modalités de contrôle de l'État sur l'exercice des compétences déléguées

Une instance de suivi de la convention devra être prévue, sous la coprésidence du préfet de région et du président du conseil régional : elle se réunira au moins deux fois par an pour faire le bilan des moyens consommés et des décisions prises, afin de prévoir des avenants ou des ajustements éventuels à la convention. Ce suivi peut également prendre place au sein du CREFOP.

#### 5.2. Définition d'objectifs et d'indicateurs de suivi

Une évaluation régulière est nécessaire dans le but d'apporter au dispositif les améliorations qui pourront être identifiées. Celle-ci viendra utilement compléter l'obligation légale faite aux régions d'évaluer le taux d'insertion dans l'emploi.

La détermination des objectifs de l'exercice des compétences déléguées constitue un élément primordial de la négociation conduite par le représentant de l'État et le Président du Conseil Régional. Ces objectifs devront rester cohérents avec les politiques nationales en matière d'emploi et les différents documents de stratégie sectoriels :

1. Stratégie régionale pour l'Emploi (SRE)
2. Contrat de plan régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)
3. Contrat de plan État-Région (CPER)

4. Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SDREII)

Ces objectifs devront en tout état de cause constituer une déclinaison opérationnelle de ceux déterminés dans le cadre de la Stratégie Coordonnée pour l'Emploi, l'Orientation et la Formation Professionnelles (SCEOFP).

Des indicateurs de suivi qualitatifs et quantitatifs devront être déterminés afin de mesurer régulièrement l'atteinte des objectifs de mise en œuvre des compétences déléguées.

## ANNEXE 4

### FONDS SOCIAL EUROPÉEN

#### Résumé

La plateforme État/Régions « Ensemble pour l'Emploi » signée le 30 mars 2016 engage l'État à définir les enveloppes du Fonds Social Européen correspondant au périmètre des délégations établi dans chaque région volontaire en application des dispositions de l'article 7 de la loi NOTRe. La plateforme engage l'État et les Régions « à rechercher prioritairement la stabilité du cadre de gestion du FSE, et la lisibilité de ses règles par les bénéficiaires. Les Régions assureront la sélection des projets sur les enveloppes du Fonds Social Européen correspondant au périmètre de la délégation de compétence, dans le cadre d'une convention de gestion avec l'État permettant de sécuriser les responsabilités financières ».

#### Documents de référence

- Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe)
- Plateforme État-Régions « Ensemble pour l'Emploi » du 30 mars 2016
- Article 123.6 du Règlement général (UE) n° 1303/2013 du 17 décembre 2013

#### 1. Le mécanisme des parts réservataires du Fonds social européen (FSE)

La plateforme commune État/Régions du 30 mars 2016 prévoit que les crédits du PON FSE sur le champ de la délégation de compétences définie au niveau territorial en application des dispositions de l'article 7 (I) de la loi NOTRe du 7 août 2015 sont mis à disposition des Conseils régionaux sous forme de parts réservataires. Concrètement, les Conseils régionaux décideront de l'affectation des fonds en qualité d'organisme intermédiaire au sens de l'article 123.6 du Règlement général (UE) n° 1303/2013 du 17 décembre 2013 (délégataire de fonctions). Ils assureront la sélection des projets sur les enveloppes du FSE correspondant au périmètre de la délégation de compétences, dans le cadre d'une convention conclue avec l'État permettant de sécuriser les responsabilités financières.

Cette solution évite d'avoir à modifier et à renégocier les programmes auprès de la Commission européenne, ce qui ne pourrait que freiner la mise en œuvre.

Concrètement, vous ne pourrez pas vous opposer, en opportunité, à la programmation d'une opération sélectionnée par le Conseil régional. En revanche, vous avez la possibilité d'émettre un avis négatif dès lors que l'action serait inéligible au PON FSE ou lorsque l'opération ne vous paraît pas conforme aux règles nationales ou communautaires en vigueur ou bien encore lorsqu'elle est susceptible de compromettre l'atteinte des cibles de performance du programme.

Il vous est demandé d'être vigilants sur ce point, la DGEFP restant autorité de gestion du PON et donc comptable de sa bonne mise en œuvre vis-à-vis des autorités d'audit nationales et communautaires.

#### 2. Le champ potentiel de la délégation de gestion aux Régions

Les délégations de gestion suivent les délégations de compétences issues de la feuille de route partagée (ou stratégie coordonnée) entre l'État et la Région, elles ne les précèdent pas. A cet égard, il convient de rappeler que le périmètre de la délégation de compétences est circonscrit aux compétences déterminées par la loi : veiller à la complémentarité et à la coordination des acteurs du service public de l'emploi et mettre en œuvre la GPEC territoriale.

S'agissant du périmètre des délégations éventuelles de gestion, plusieurs éléments doivent être pris en compte :

- Le périmètre du programme opérationnel national portant l'initiative pour l'emploi des jeunes (PON IEJ) doit rester inchangé : ce programme est d'une durée limitée, la quasi-totalité des fonds est programmée.
- S'agissant du programme opérationnel national pour l'emploi et l'inclusion en métropole (PON FSE), les parts réservataires sont limitées aux seuls volets déconcentrés des axes emploi, mutations économiques et inclusion active du programme, au vu des résultats des négociations conduites au niveau territorial, et dans le respect des engagements contractuels déjà pris par l'État. Les domaines susceptibles d'être concernés sont les suivants :

Pour la coordination du SPE :

➤ **Axe 1** : accompagner vers l'emploi les demandeurs d'emploi et les inactifs, soutenir les mobilités professionnelles et développer l'entrepreneuriat :

- ✓ Priorité d'investissement 8.7 : modernisation des institutions du marché du travail.
  - o Objectif spécifique 1 : expérimenter de nouveaux types de services à destination des demandeurs d'emploi et des entreprises (actions d'ingénierie).

Pour la GPEC Territoriale :

➤ **Axe 2** : anticiper les mutations économiques et sécuriser les parcours professionnels

- ✓ Priorité d'investissement 8.5 : l'adaptation au changement des travailleurs, des entreprises et des entrepreneurs.
  - o Objectif spécifique 1 : améliorer la gestion de l'emploi et des compétences en appuyant les démarches d'anticipation et de gestion des mutations sur le volet de la gestion de l'emploi et des compétences pour les actions relevant de la GPECT (les crédits relatifs à la GPECT ne sont pas identifiés dans le programme, mais la DGEFP peut vous fournir, à toutes fins utiles, le montant des crédits programmés sur ce volet sur la période 2007-2013).

### 3. Le conventionnement avec la Région

Un modèle de convention préparé par la DGEFP sera communiqué sur demande.

Il vous appartient de négocier les champs et les montants de la délégation de compétence confiée à la Région dans le respect des engagements pris par l'État et inscrits dans la feuille de route partagée ou stratégie coordonnée (SCEOFP).

## TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

### Relations professionnelles/Dialogue social

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

*Direction générale du travail*

Service des relations  
et des conditions de travail

Bureau des relations  
collectives du travail (RT 2)

**Circulaire n° DGT/RT2/2016/307 du 9 septembre 2016 relative au scrutin 2016 pour la mesure d'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés**

NOR : ETST1629667C

**Catégorie :** mesures d'organisation des services retenues par le ministre pour la mise en œuvre des dispositions dont il s'agit.

**Résumé :** la présente circulaire précise le rôle des préfets de région et de département, en lien avec les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE/DIECCTE), afin de mobiliser l'ensemble des acteurs économiques et sociaux dans le cadre du scrutin pour la mesure de l'audience auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés qui a lieu à l'automne 2016.

**Référence :** circulaire aux DIRECCTE N° DGT/RT2/2016/162 du 23 mai 2016 relative à l'organisation du scrutin 2016 pour la mesure d'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés.

**Mots clés :** scrutin très petites entreprises (TPE) – campagne de communication.

*La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (pour information).*

La loi prévoit l'organisation d'un scrutin tous les quatre ans auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés et des employés à domicile pour mesurer l'audience des organisations syndicales. Ce scrutin permettra aussi pour la première fois de composer les collèges salariés des commissions paritaires régionales interprofessionnelles créées par la loi du 17 août 2015 dite « Rebsamen » sur le dialogue social et l'emploi.

Ce scrutin se tiendra en 2016 du 28 novembre au 12 décembre.

Les enjeux sont majeurs :

- pour plus de 4,5 millions de salariés des très petites entreprises, il s'agit de choisir les syndicats les plus à même de les représenter dans des instances qui jouent ou sont amenés à jouer demain un rôle dans leur vie professionnelle (commissions paritaires régionales interprofessionnelles, conseils de prud'hommes).
- pour les organisations syndicales, les résultats de la consultation sont pris en compte pour déterminer leur audience nationale avec ceux des élections professionnelles et ceux des élections des membres représentant les salariés au sein des chambres d'agriculture.

Ce scrutin est donc un moment majeur pour notre démocratie sociale. Un enjeu essentiel est d'encourager la participation des salariés et leur sensibilisation au fait syndical. En 2012, le taux de participation a été de 10,38 %.

La présente instruction a pour objet de préciser le rôle des préfetures de région et de département en lien avec les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE/DIECCTE) dans la mobilisation des différents acteurs pour le bon déroulement du scrutin.

Le rôle des préfets de région et de département est notamment déterminant dans le déploiement de la campagne de communication autour du scrutin.

Deux principaux messages devront être mis en avant :

Un scrutin à fort enjeu :

- voter pour participer à la désignation des syndicats qui représenteront les salariés pour négocier leur convention collective (salaire, horaires, congés, formation, protection sociale, parcours professionnels) et plus largement leurs conditions de retraite, d'assurance chômage, etc. ;
- voter pour participer à la désignation des conseillers prud'hommes du collègue salariés ;
- voter pour participer au choix des représentants des salariés dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles, qui seront mises en place en juillet 2017 dans chaque région.

Un scrutin simple et adapté aux réalités de la vie professionnelle des salariés des TPE :

- le vote des salariés se fera à distance (par correspondance ou par voie électronique) du 28 novembre au 12 décembre ;
- l'organisation du scrutin ne fera pas reposer de charge sur les employeurs des très petites entreprises.

Compte tenu de l'hétérogénéité des électeurs et de leur faible sensibilisation à ces élections, il est nécessaire de concevoir et de mettre en œuvre des campagnes de communication locales au plus proche de ces salariés à l'instar des actions déjà menées dans certains départements (diffusion d'informations sur le site Internet de la préfecture et son compte sur les réseaux sociaux, conférences de presse couplées aux déplacements du directeur général du travail, intervention dans les médias départementaux ou régionaux par exemple).

La bonne réussite du scrutin dépend de la mobilisation de l'ensemble des acteurs économiques et sociaux aux niveaux départemental et régional : organisations syndicales et patronales, collectivités territoriales, réseaux consulaires, centres de formation des apprentis, groupements et associations locales, etc.

Dans ce cadre, un kit de communication sera mis à la disposition des préfetures pour les appuyer dans la mobilisation des acteurs économiques et sociaux de leurs département et région. Il a déjà été mis à la disposition des DIRECCTE. Un second kit sera envoyé dans les prochaines semaines.

Enfin, des étapes majeures ont déjà été franchies dans l'organisation de ce scrutin :

- un courrier d'information a été envoyé aux 4,5 millions d'électeurs afin de présenter le scrutin et leur indiquer la marche à suivre ;
- le site grand public dédié au scrutin est ouvert depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016. Chaque salarié peut prendre connaissance des organisations candidates et vérifier son inscription sur la liste électorale. Le système de vote sera également accessible par ce site Internet ;
- la liste électorale a été établie et communiquée aux organisations syndicales. Des recours gracieux ouverts jusqu'au 26 septembre à tout salarié concernant son inscription sur la liste ont été exercés. Jusqu'au 5 décembre, les électeurs pourront également demander la modification de leur adresse postale telle qu'elle figure sur la liste électorale et faire valoir leur droit d'opposition à la communication de leur adresse aux organisations syndicales ;
- une version complétée de la liste électorale comportant les adresses personnelles des salariés a été mise à la disposition des organisations syndicales candidates le 21 septembre afin de leur permettre d'assurer une communication ciblée.

Des étapes essentielles restent à venir :

- un courrier à ma signature sera envoyé à l'ensemble des salariés appelés à voter dans le courant du mois de novembre ; il sera accompagné du matériel de vote et des documents de propagande électorale des organisations candidates ;
- la campagne de communication sera déployée dans les semaines qui viennent. Une conférence de presse est organisée le 4 octobre sur le scrutin TPE pour présenter aux grands médias les enjeux de ce scrutin et le déroulement de la campagne de communication. Dans ce cadre, il sera essentiel que les services des préfetures se coordonnent avec les DIRECCTE pour organiser les points presse que le directeur général du travail effectuera lors de déplacements en région ; les services du ministère prendront l'attache des préfetures concernées ;

- indépendamment de ces visites, je vous demande également d'organiser une réunion d'information avec les acteurs concernés (organisations syndicales et patronales, réseau des URSSAF, des agences Pôle Emploi, des chambres de commerce et d'industrie, des CFA, ARACT, des maisons de l'emploi, des missions locales), selon les modalités qui vous sembleront les plus appropriées;
- les résultats seront proclamés le 22 décembre au niveau national et au niveau régional.

Votre implication dès à présent pour mobiliser les différents acteurs concernés est l'une des conditions pour que ce temps fort de la démocratie sociale dans notre pays puisse être l'opportunité pour le plus grand nombre des salariés des TPE d'exprimer leur choix.

MYRIAM EL KHOMRI

## TRAVAIL, EMPLOI, FORMATION PROFESSIONNELLE

### Formation professionnelle

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

*Direction générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle*

Sous-direction des politiques  
de formation et du contrôle

Mission de suivi et d'appui de l'AFPA

#### **Instruction n° DGEFP/SDPFC/2016/264 du 13 octobre 2016 relative à la révision des textes réglementaires relatifs à la politique du titre professionnel du ministère de l'emploi**

NOR : ETSD1624084J

*Date d'application* : immédiate.

*Catégorie* : directives des ministres adressées aux services chargés de leur application.

*Résumé* : la présente instruction précise les modifications introduites dans les textes réglementaires encadrant la politique du titre professionnel, en vue de leur mise en œuvre par les services des DIRECCTE chargés de leur exécution.

*Mots clés* : titres professionnels.

*Références* :

Arrêté du 22 décembre 2015 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi (modifié par arrêté du 15 septembre 2016) ;

Arrêté du 21 juillet 2016 relatif aux modalités d'agrément des organismes visés à l'article R.338-8 du code de l'éducation ;

Arrêté du 21 juillet 2016 portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi (modifié par arrêté du 15 septembre 2016).

*Circulaires abrogées* :

Circulaire DGEFP n° 2006-13 du 6 juin 2006 relative aux conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi selon les dispositions du nouvel arrêté du 9 mars 2006 ;

Circulaire DGEFP n° 2010-07 du 18 février 2010 relative à l'agrément des organismes préparant au titre professionnel délivré par le ministère de l'emploi ;

Circulaire DGEFP du 5 avril 2011 relative à l'agrément des organismes préparant au titre professionnel délivré par le ministère de l'emploi.

*Annexes* : annexe précisant les modalités d'application des arrêtés de refonte.

*La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).*

La rénovation du cadre réglementaire régissant les titres professionnels du ministère en charge de l'emploi, opérée par les arrêtés cités en référence, a été rendue nécessaire par les récentes évolutions législatives.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a en effet profondément modifié le paysage de la certification en introduisant, en particulier, la notion de bloc de compétences. Le bloc de compétences, qui est acquis de manière définitive, n'est plus seulement une unité constitutive du titre professionnel : il est désormais une entité autonome de certification, inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et éligible à un financement CPF.

Au-delà des modifications appelées par la loi, le nouveau cadre réglementaire a principalement pour objet :

- de réduire de 5 ans à 3 ans la durée de l'expérience requise pour accéder à la fonction de membre du jury afin de répondre aux difficultés de recrutement. En contrepartie de cet assouplissement, le périmètre d'éligibilité à la fonction de membre du jury est désormais circonscrit à l'exercice du métier visé ;
- de renforcer les obligations à la charge des organismes de formation organisateurs de sessions d'examen et d'accroître les pouvoirs de contrôle *a posteriori* des DIRECCTE en augmentant le panel des sanctions administratives. Ces derniers peuvent désormais, au terme d'une procédure contradictoire, suspendre l'agrément délivré à l'organisme de formation avant une éventuelle décision de retrait si des défaillances sont constatées dans l'organisation des sessions d'examen.

Au-delà de ces changements de fond, la refonte opérée par les arrêtés du 22 décembre 2015 et du 21 juillet 2016 a permis une clarification du cadre réglementaire en vigueur et une sécurisation juridique pour les acteurs de la politique du titre, dans un contexte de développement significatif de celle-ci ces dernières années (+22% de candidats en trois ans).

L'annexe à la présente instruction précise les modalités de mise en œuvre de ces textes afin de garantir une application uniforme des procédures de délivrance des titres professionnels par les services déconcentrés du ministère en charge de l'emploi.

*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
C. CHEVRIER

## ANNEXE

### 1. Arrêté du 22 décembre 2015 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

#### Article 1<sup>er</sup>

- « Le titre professionnel est constitué d'un ou de plusieurs blocs de compétences dénommés certificats de compétences professionnelles (CCP). »

Les certificats de compétences professionnelles (CCP), qui sont des unités constitutives des titres professionnels, sont définis comme blocs de compétences. Par conséquent, ils sont désormais inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et éligibles à un financement CPF, en conformité avec les dispositions introduites par la loi du 5 mars 2014.

- « Le titre professionnel peut être obtenu [...] par équivalence totale figurant dans l'arrêté de spécialité du titre visé [ou] par cumul d'équivalences partielles ou de CCP. »

Parmi les différentes modalités d'accès présentées dans l'article, la possibilité d'obtenir un titre professionnel par équivalences totales ou partielles est désormais expressément autorisée. Cela signifie que des CCP peuvent être communs à plusieurs titres et que la détention de ces CCP peut être prise en compte pour valider l'obtention d'un nouveau titre par le candidat.

- La formule « par cumul d'équivalences partielles ou de CCP » doit s'entendre comme la possibilité de cumuler :

1. Soit des équivalences partielles (issues d'autres certifications).
2. Soit des CCP issus d'autres titres professionnels.
3. Soit une combinaison d'équivalences partielles et de CCP.

Ce cumul doit permettre d'accéder au titre professionnel sans avoir à passer de nouvelles épreuves en dehors de l'entretien final.

#### Article 3

- « À l'issue de sa période de validité, un titre peut être [...] prorogé à l'identique [...] révisé [ou] clôturé. »

La durée de validité du titre est inscrite dans l'arrêté de spécialité.

Un titre révisé par arrêté est un titre dont le contenu du référentiel emploi activités compétences (REAC) et du référentiels de certification (RC) a été modifié. Les correspondances entre les anciens et les nouveaux CCP sont consignées dans un tableau figurant dans l'arrêté.

Un titre prorogé à l'identique est un titre dont on prolonge par arrêté la durée de validité, sans modification de ses référentiels.

Un titre clôturé est un titre qui est arrivé à la date d'échéance fixé dans l'arrêté de spécialité ou qui a l'objet d'un arrêté qui avance la date de fin de validité.

- « Le candidat ayant antérieurement obtenu des certificats de compétences professionnels (CCP) dispose d'un an à compter de la date de la fin de validité du titre pour obtenir le titre initialement visé. »

Pour les titres clôturés ou arrivés à échéance, les candidats disposent d'un an pour se présenter à une session d'examen, à condition d'avoir été inscrits à cette session avant la date de fin de validité du titre. Ce droit est octroyé aux seuls candidats ayant débuté leur formation avant la fin de validité du titre.

#### Article 4

- « Peuvent se présenter aux "sessions titres" [...] les candidats ayant capitalisé l'ensemble des CCP constituant un titre, par équivalence ou correspondance, sans avoir préalablement visé le titre. Dans ce cas, ces candidats ne se présentent qu'à l'entretien final. »

Les conditions d'obtention d'un titre par cumul d'équivalences sont clarifiées en précisant qu'un entretien final doit être passé pour valider le titre. Il s'agit ici de donner à l'entretien final une réelle valeur dans l'obtention du titre, comme élément déterminant de la certification.

Par ailleurs, en vue de ne pas pénaliser les candidats en réussite partielle engagés dans un parcours par capitalisation, la DGEFP travaille à réduire la durée des épreuves CCP, afin que celles-

ci ne soient pas trop longues comparées à la durée des épreuves titres. Il s'agit d'inciter les candidats à valider les CCP manquants *via* des sessions CCP plutôt que de se présenter à une nouvelle session titre.

- « Peuvent se présenter aux "sessions CCS" les candidats ayant obtenu le titre auquel est rattaché le CCS dans la mesure où ces derniers ont un an d'expérience professionnelle dans l'activité. Dans ce dernier cas, ils sont dispensés de formation professionnelle. »

Dans la mesure où le certificat complémentaire de spécialisation (CCS) n'est pas une certification autonome, il n'est pas possible de l'obtenir par la VAE. Cette disposition permet aux candidats ayant obtenu le titre et justifiant d'un an d'expérience dans le métier visé de se présenter à une session CCS sans avoir à suivre une nouvelle formation.

#### Article 5

- « Le représentant territorial compétent du ministère chargé de l'emploi habilite les membres du jury [...] sur la base [...] des demandes individuelles qui lui sont adressées. »

Compte tenu du besoin croissant de jurys, la possibilité d'habiliter des membres à leur demande est désormais ouverte, en complément des modalités existantes.

- « Pour, au maximum, la durée de validité des titres. »

L'habilitation des membres du jury n'est valable, au maximum, que pour la durée de validité du titre. Cela implique que la date de fin d'habilitation doit figurer dans VALCE et dans la notification d'habilitation adressée aux membres du jury.

L'habilitation doit par ailleurs être réévaluée dès lors que le titre est révisé.

#### Article 6

- « Les membres sont obligatoirement des professionnels justifiant d'au moins trois ans d'expérience dans le métier visé par le titre et n'ayant pas quitté le métier depuis plus de cinq années précédant leur habilitation. »

La durée de l'expérience requise pour accéder à la fonction de membre du jury est abaissée de cinq ans à trois ans, en vue de répondre aux difficultés de recrutement. Cet assouplissement constitue une contrepartie à la restriction du périmètre d'éligibilité désormais circonscrit à l'exercice du métier visé (*cf. infra*).

- « Dans le métier visé par le titre. »

Par ailleurs, en vue de respecter l'esprit de la politique du titre, centrée sur le jugement des candidats par des pairs, le périmètre d'éligibilité à la fonction de jury est désormais circonscrit à l'exercice du métier visé et non plus au secteur d'activité. Par métier visé, on entend les métiers cibles indiqués dans le REAC du titre correspondant, à la rubrique « secteur d'activité et type d'emplois accessibles par le détenteur du titre ». Par extension, une personne exerçant un rôle d'encadrement de salariés dans l'un des métiers visés par le REAC peut être habilitée, sous réserve de justifier de la durée d'expérience requise dans le métier.

#### Article 7

- « La décision d'admission de la recevabilité de la demande autorisant le candidat à se présenter à une session titre est valable un an à compter de la date de sa notification à l'intéressé. »

Il est question ici d'une date de notification. Cela suppose que la décision soit traçable, par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

#### Article 8

- « Pour prendre sa décision, le jury dispose [...] du dossier professionnel (DP) dans lequel le candidat a consigné les preuves de sa pratique professionnelle. »

Le dossier professionnel (DP) remplace le dossier de synthèse des pratiques professionnelles (DSPP), dans un souci de simplification sémantique. Un formulaire type, simplifiant et clarifiant la mise en valeur de leur expérience professionnelle par les candidats, est disponible sur le site du ministère en charge de l'emploi (à l'adresse suivante : <http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-professionnelle-des-salaries/titres-professionnels>).

- « Pour prendre sa décision, le jury dispose [...] de l'entretien final. »

La place de l'entretien final comme épreuve et comme élément de décision est consacrée.

- « Pour prendre sa décision, le jury dispose [...] des résultats des évaluations réalisées en cours de formation lorsque le candidat évalué est issu d'un parcours de formation. »

La notion d'évaluation en cours de formation (ECF) est officiellement introduite. En pratique, et afin de faciliter le travail des jurys, la fiche utilisée jusqu'à maintenant, trop succincte, sera remplacée par un formulaire retraçant l'ensemble des évaluations réalisées en cours de formation et les résultats obtenus.

#### Article 9

- « L'entretien final se déroule en fin de session titre ou de session CCP lorsqu'il s'agit du dernier CCP d'un parcours par capitalisation visant le titre. »

Cet article impose, dans une optique de simplification, la tenue de l'entretien final à la fin de la dernière session CCP dans le cadre d'un parcours par capitalisation. Ce faisant, le candidat n'aura pas à se présenter à une session titre pour passer l'entretien final.

- « Dans le cadre de la dernière session CCP d'un parcours par capitalisation, le jury se prononce au vu [...] des résultats des évaluations passées en cours de formation (ECF) du dernier CCP visé pour les candidats issus d'un parcours de formation » et « Pour l'octroi d'un CCS, le jury se prononce au vu [...] des résultats des évaluations passées en cours de formation (ECF) pour les candidats issus d'un parcours de formation. »

Les ECF sont désormais utilisées dans le cadre des sessions CCP comme CCS, et non plus uniquement pour les sessions titres, dans un objectif d'équité entre les candidats et d'uniformisation des modalités d'évaluation.

#### Article 10

- « En cas de réussite partielle [...] le candidat dispose d'un délai maximum d'un an suite à la fin de validité du titre pour se présenter au titre. »

Le candidat en réussite partielle, en échec total ou absent à une session d'examen, peut se représenter à une session CCP ou une session titre dans un délai d'un an sans devoir suivre une nouvelle formation. Au-delà, il devra s'inscrire dans une nouvelle action de formation pour se présenter de nouveau à une session d'examen.

- « Dans le délai d'un an évoqué ci-dessus, le candidat peut se présenter au maximum à trois sessions du titre visé.
- « Pour les trois titres de la conduite routière, autorisant la délivrance d'une catégorie du permis de conduire, des modalités particulières sont prévues. Les dispositions prévues pour les deux premières sessions restent inchangées :
  - deux passages en conduite à la première session (hors VAE) et 1 seulement pour la seconde ;
  - bénéfice des épreuves acquises en présence de l'expert en 1<sup>re</sup> session conservé pendant un an pour une deuxième session ;
  - bénéfice des épreuves à caractère professionnel acquises en présence du jury conservé pendant trois mois pour une deuxième session.

Pour la troisième possibilité prévue par le nouvel arrêté, le candidat repassera l'ensemble des épreuves prévues au RC mais avec un seul passage en conduite (comme dans la deuxième session) et sans possibilité de conserver le bénéfice des épreuves acquises précédemment.

## **2. Arrêté du 21 juillet 2016 relatif aux modalités d'agrément des organismes visés à l'article R. 338-8 du code de l'éducation**

#### Article 1<sup>er</sup>

- « L'agrément est accordé [...] pour [...] une durée qui ne peut excéder la date de fin de validité du titre. »

Pour des raisons de simplification, les agréments sont systématiquement accordés pour la durée de vie du titre, sauf dispositions réglementaires particulières liées à un titre. La durée de l'agrément peut être réduite en cas de non-respect de ces engagements.

#### Article 2

- « Le dossier de demande d'agrément comporte l'engagement de l'organisme. »

Quatre engagements ont été ajoutés comme conditions d'obtention de l'agrément :

1. L'obligation de planifier et d'organiser des sessions « certificats de compétences professionnels » (CCP) pour les candidats en réussite partielle : la planification permet aux candidats en réussite partielle de disposer d'un calendrier prévisionnel des épreuves pour anticiper leur préparation.

2. La désignation d'un responsable de session d'examen. Il s'agit de renforcer le rôle du responsable de session, identifié dès la demande d'agrément. L'identité du responsable de session pourra être modifiée, à condition d'être notifiée à la DIRECCTE. L'annexe à l'arrêté prévoit également la désignation d'un suppléant.

3. La désignation par le centre des membres du jury : en pratique cette obligation n'est pas nouvelle, mais elle était implicite. Elle est désormais formalisée.

4. La conservation des documents pendant une durée de cinq ans. Il s'agit de la durée légale de conservation des archives administratives.

#### *Article 3*

- « Lorsque le centre agréé n'a pas assuré la formation des candidats qu'il inscrit à une session d'examen, une convention écrite entre le centre agréé et le centre de formation est établie. Cette convention fixe les modalités d'inscription du candidat. »

Cet article a pour objectif de clarifier les relations entre centres agréés, dans les cas où le centre de formation n'est pas le centre agréé assurant la certification.

#### *Article 4*

- « Un programme prévisionnel régional de ces contrôles est établi. Il fait l'objet d'une transmission au 31 janvier de chaque année à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle. »

Cet article instaure un programme prévisionnel des contrôles à transmettre à la DGEFP, défini dans le cadre du dialogue de gestion. Cette nouveauté vise à faciliter le pilotage national des contrôles de la politique du titre.

- « Si le contrôle révèle une non-conformité à l'un des engagements de l'article 2 et en fonction de la gravité des anomalies constatées, le préfet de région peut :

1. Adresser une lettre d'observations au centre agréé.
2. Suspendre l'agrément.
3. Retirer l'agrément.

En cas de suspension, le centre informe le préfet de région de sa mise en conformité et, à compter de cette information, le préfet de région dispose d'un délai de deux mois pour prendre une décision permettant le rétablissement de l'agrément ou son retrait. »

Par ailleurs, l'article explicite les conséquences d'un contrôle concluant à une non-conformité. En cas de suspension de l'agrément, la mise en conformité relève de la responsabilité du centre, celui-ci doit informer la DIRECCTE de sa mise en conformité. Celle-ci dispose alors de deux mois pour prendre, à l'issue d'un contrôle sur pièces ou sur place, une décision de rétablissement de l'agrément ou de retrait.

#### *Article 5*

- « Cette décision de retrait d'agrément intervient à l'issue d'une procédure contradictoire. Le centre doit attendre un an avant de présenter une nouvelle demande d'agrément. »

La décision fait suite à une procédure contradictoire. Par ailleurs, un délai de carence d'un an est imposé pour représenter une nouvelle demande d'agrément suite à un retrait. Ce délai d'un an s'entend à partir de la date de notification du retrait, ce qui suppose sa traçabilité. Il convient donc de notifier la décision administrative par courrier recommandé avec accusé réception, ou à défaut, par remise en mains propres contre décharge.

### **3. Arrêté du 21 juillet 2016 portant règlement général des sessions d'examen pour l'obtention du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi**

#### *Commentaire sur le point 1 du règlement – Programmation des sessions d'examen*

- « Cette communication intervient au minimum une fois par an avant le 31 janvier. »

La date limite de communication de la programmation prévisionnelle des sessions a été fixée au 31 janvier, afin de permettre à la DIRECCTE de disposer d'une visibilité globale sur l'année pour organiser son programme de contrôles.

La programmation prévisionnelle des sessions (1.1) et leur mise en œuvre (1.2) ont été distinguées, afin de conserver une souplesse d'organisation pour les centres agréés. Ces derniers pourront tenir des sessions non programmées en début d'année, à la condition expresse de respecter le délai d'information de la DIRECCTE trois mois avant le début des sessions.

- « Le centre agréé transmet à la DIRECCTE compétente [...], les informations suivantes :
  - les dates de début et de fin de la session d'examen ;
  - le lieu de déroulement de la session d'examen ;
  - le nombre de candidats ;
  - le nom du responsable de session. »

La liste des informations à communiquer a été précisée. Elle comprend désormais le nom du responsable de sessions. Il s'agit ici, toujours dans une logique de souplesse pour les centres agréés, de leur permettre de changer de responsable de session par rapport à celui identifié dans l'agrément.

La logique de programmation s'applique par ailleurs aux sessions qui se dérouleront dans l'année qui suit la date de fin de validité du titre. Les sessions ne pourront se tenir qu'à condition d'avoir été programmées avant la date de fin de validité du titre.

*Commentaire sur le point 2 du règlement – Organisation des sessions d'examen*

- « Le responsable de session reçoit, préalablement à la session, le pli d'examen contenant :
  - un dossier technique d'évaluation "Organisateur" qui précise les modalités d'organisation de la session.

Ainsi que sous plis cachetés à ouvrir le jour de la session :

- le dossier technique d'évaluation "Candidat" ;
- le dossier technique d'évaluation "Jury".»

Ce point introduit la notion de dossier technique d'évaluation (DTE), ces documents nécessaires à la tenue des sessions deviennent donc opposables en cas de recours.

*Convocation des candidats aux sessions d'examen*

- « Le centre agréé porte à leur connaissance le lieu, la date, l'heure et la nature des épreuves, par lettre remise en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception et, par voie d'affichage sur le site d'examen. »

Cet article précise les modalités de convocation des candidats, jusqu'ici implicites.

*Commentaire sur le point 6 du règlement – Réclamations et voies de recours*

- « Les candidats absents aux épreuves sont autorisés à s'inscrire à une nouvelle session d'examen dans un délai d'un an sans avoir à suivre une nouvelle formation. Les candidats absents aux épreuves sont autorisés à une nouvelle session d'examen dans un délai d'un an sans avoir à suivre une nouvelle formation »

L'absence d'un candidat inscrit à une session vaut pour une présentation à cette session. Pour rappel, un candidat ne peut se présenter à plus de trois sessions du titre visé dans le délai d'un an qui lui est accordé après la date de la première session.