

HAUTS-DE-FRANCE



Contrat de Plan Régional
de Développement des Formations
et de l'Orientation Professionnelles

CONTRAT DE PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DES FORMATIONS ET DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES

MARS 2017

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de l'Éducation et son article L 214.13,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et notamment à l'élaboration des Contrats de Plan Régionaux de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP),

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe),

Vu l'avis du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP) réuni en Comité Plénier du 12 décembre 2016,

Vu l'avis du Conseil Economique, social et environnemental (CESER) du 12 décembre 2016

Vu la délibération du Conseil Régional Hauts de France n° 54196 du 13 décembre 2016 portant approbation et autorisation à signer le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

SOMMAIRE

Préambule.....	5
Gouvernance	7
Diagnostic Partagé.....	13
Plans Stratégiques	31
Plan Stratégique 1	33
Plan Stratégique 2	40
Plan Stratégique 3	46
Plan Stratégique 4	51
Plan Stratégique 5	59
Plan Stratégique 6	65
Plan Stratégique 7	70
Schéma régional des formations sanitaires et sociales..	75
Orientations communes	79
Axes spécifiques	86

Préambule : Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP)

«Pour une région apprenante...»

*« → Comment accompagner davantage les jeunes dans l'élaboration de parcours d'orientation ambitieux, positifs et éclairés ?
→ Comment mieux préparer les jeunes et adapter les compétences des adultes aux métiers de demain ?
→ Les métiers qui recrutent sont-ils bien identifiés par les personnes en recherche d'emploi y compris au moment de la formation initiale ?
→ Comment donner de l'ambition aux parcours professionnels des jeunes et plus généralement des actifs ?
→ Comment concilier l'accompagnement des publics les plus fragiles et la réponse aux besoins économiques ?
→ Comment les entreprises peuvent-elles jouer un rôle plus important dans la formation professionnelle ?
→ Comment améliorer la cohérence des financements publics et paritaires pour une réponse de formation mieux adaptée aux attentes des entreprises et au développement de l'emploi ?... »*

Ces questions, parmi d'autres, nous interpellent quotidiennement sur la finalité et le fonctionnement des dispositifs de formation et d'orientation professionnelles portés par les acteurs publics et les partenaires sociaux. Elles sont d'autant plus prégnantes que notre région, malgré les actions volontaristes et souvent innovantes en matière de formation professionnelle initiale et continue, continue de souffrir d'un niveau de chômage particulièrement élevé, structurellement plus marqué, de plus longue durée et touchant davantage les jeunes qu'au niveau national.

Dans ce contexte très marqué, le lien entre niveau de qualification et niveau de chômage est établi de multiples manières, à tous les âges de la vie. Face à cet enjeu, il est donc primordial de travailler à la montée en compétence de la région Hauts-de-France et de faire de l'accès à un premier niveau de qualification une priorité absolue pour chaque jeune et chaque adulte de notre région.

De même, au travers des mutations technologiques, de la Troisième Révolution Industrielle (Rév3), de l'avènement du numérique et des nouveaux business models, se dessine une société où se modifient profondément les conditions d'exercice des métiers, faisant de la connaissance et de l'acquisition de compétences nouvelles le passeport vers l'employabilité durable et le carburant du développement économique.

Ici encore, l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, à la professionnalisation et au maintien d'un socle de compétences transversales de base est un objectif indispensable pour rendre chacun acteur de son parcours, de son orientation ou de son évolution professionnelle (qu'il soit

lycéen, apprenti, demandeurs d'emploi ou salarié). Mais également pour apporter une meilleure réponse aux besoins des entreprises régionales.

C'est dans cet état d'esprit de responsabilité et de volonté commune que l'Etat, la Région Hauts-de-France et les partenaires sociaux - réunis sous l'égide du CREFOP - ont souhaité que le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) soit, sur la base d'un diagnostic partagé par tous les acteurs et dans le respect des compétences de chacun, l'outil de pilotage définissant la stratégie à moyen terme dans les domaines de l'orientation et de la formation professionnelles.

Le nouveau CPRDFOP s'inscrit avant tout dans une volonté partagée d'opérationnalité et de cohérence de l'ensemble des dispositifs d'orientation et de formation professionnelle, qu'ils relèvent de la formation initiale (scolaire et apprentissage) ou continue (demandeurs d'emploi ou salariés). Elaboré sur la base d'une très large mobilisation des membres du CREFOP et s'appuyant sur une dynamique particulièrement riche de contributions des acteurs et de consultation des territoires, il s'organise autour de 7 orientations majeures, déclinées sous la forme de Plans Stratégiques Opérationnels :

1. Itinéraires de réussite et lutte contre le décrochage
2. Information et orientation des jeunes, des familles et des adultes
3. Lycées et établissements de formation, éléments moteurs dans les territoires (carte des formations)
4. Développement de l'apprentissage et de l'alternance – mobilisation des entreprises
5. Pour une politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi
6. Qualifier les actifs - accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutation économique
7. Innovations pédagogiques et numériques

Ces Plans Stratégiques Opérationnels sont complétés de deux volets transversaux :

- A. Organisation de la gouvernance (pilotage, suivi, évaluation / déclinaisons contractuelles / clause de revoyure...)
- B. Diagnostic – état des lieux

Le Schéma des Formations Sanitaires et Sociales, partie constitutive du CPRDFOP, fait l'objet d'une attention particulière conformément aux indications du législateur.

La question de la mobilité des publics (incluant l'accessibilité des prestations d'orientation et de formation professionnelles) a été identifiée comme un enjeu particulièrement transversal du CPRDFOP et se trouve donc traitée dans chacun des Plans Stratégiques Opérationnels.

Le CPRDFOP est désormais notre référence commune pour l'action.

Produit d'une réflexion collective et partenariale, sa mise en œuvre doit en concrétiser l'esprit au travers du déploiement et de la complémentarité de nos politiques respectives, au service d'une montée en qualification de la population régionale - jeunes ou adultes – et d'une meilleure prise en compte des besoins des entreprises.

Gouvernance du CPRDFOP

Introduction

Le CPRDFOP

Rénové dans le cadre de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) est le document d'orientation prévu par le législateur pour la définition d'une stratégie de développement à moyen terme sur le champ de la formation et de l'orientation professionnelles à l'échelle des territoires régionaux.

Associant l'ensemble des partenaires sur le champ de la formation et de l'orientation professionnelles, il recherche la coordination des acteurs et la complémentarité des interventions autour d'objectifs définis en commun sur la base d'un diagnostic partagé.

Le CPRDFOP a une vocation opérationnelle ; il vise à articuler les différentes voies de formation professionnelle et leurs moyens respectifs en identifiant les marges de manœuvre de chaque partenaire.

Adopté dans le cadre du CREFOP, le Contrat de Plan est signé par la Région (Président du Conseil Régional), l'Etat (Préfet, autorités académiques) et ouvert à la signature des partenaires sociaux, dans le respect du quadripartisme propre à la gouvernance des questions relatives à l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles.

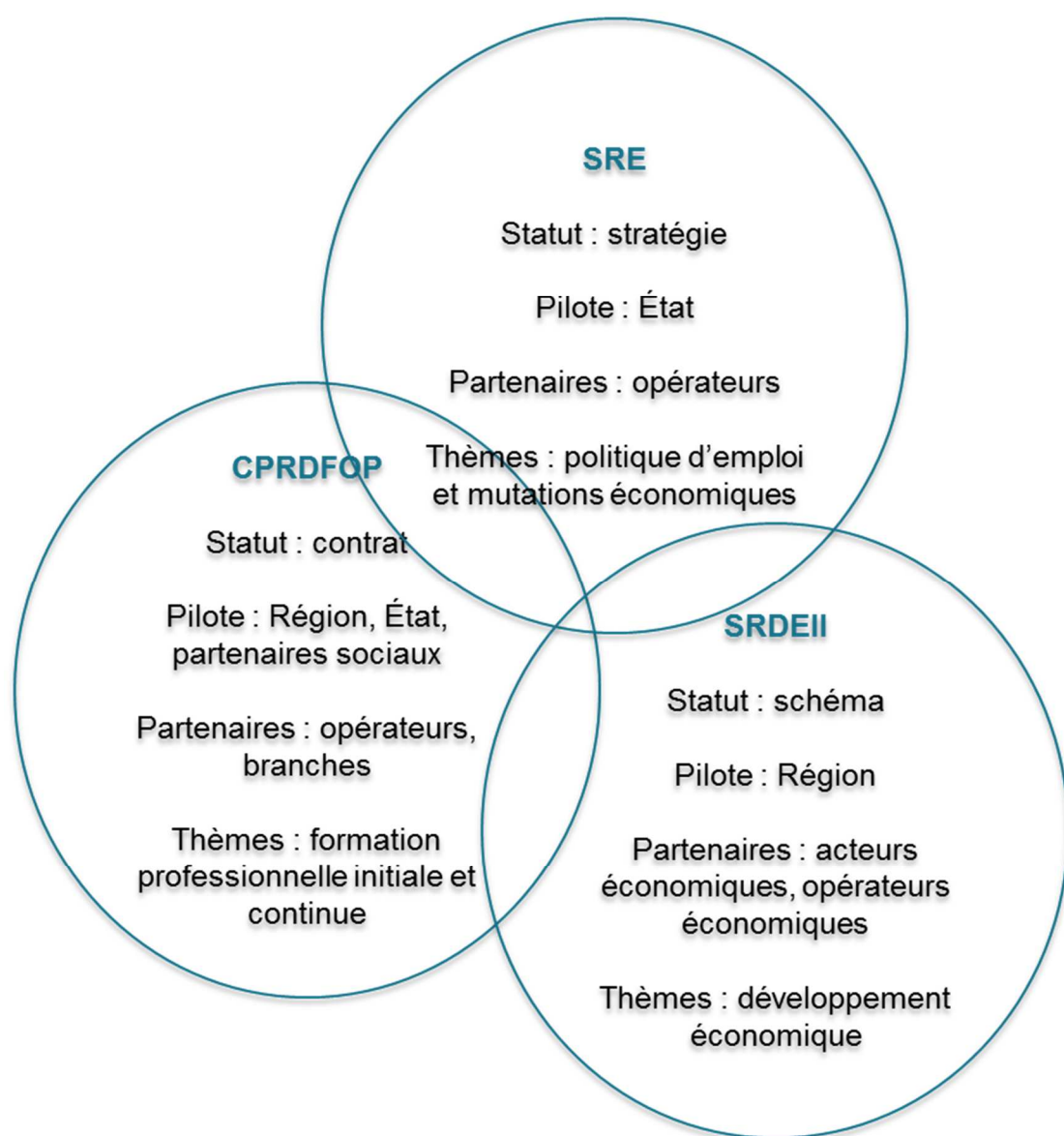
Il entre en application dès sa signature et reste valide jusqu'à son renouvellement, fixé par le cadre de loi dans l'année qui suit le renouvellement de l'assemblée régionale.

Articulation avec le SRDEII et la SRE

Le CPRDFOP constitue l'un des nombreux documents d'orientation stratégique posés par le législateur à l'échelle régionale (SRADDET, SRDE-II, SRE...)

Dans un contexte de forte préoccupation sur le champ de l'emploi, et afin de s'inscrire au plus près des perspectives de développement économique, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles devra trouver des articulations particulières avec le Schéma Régional de Développement Economique, à l'Internationalisation et à l'Innovation (SRDE-II), piloté par la Région, et la Stratégie Régionale de l'Emploi (SRE), ouverte à la concertation des membres du CREFOP par l'Etat.

De même, il s'articule avec le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) , qui couvre les dimensions formation professionnelle, emploi, et maintien dans l'emploi, pour les personnes en situation de handicap.



1. Le cadre légal

En vertu de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et la démocratie sociale et la loi NOTRe du 7 Août 2015, un nouveau CPRDFOP doit être adopté dans l'année qui suit l'élection (fin 2016). Il est valide sur la durée du mandat.

Adopté par l'Etat (Préfet et autorités académiques) et la Région, le CPRDFOP est proposé à la signature des partenaires sociaux.

Selon les termes de la loi, le CPRDFOP a pour objet de fixer le cadre partenarial pour :

- l'analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications
- la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional (art L214-13 du code de l'Education)

Il définit les objectifs dans le domaine de l'offre de conseil et d'accompagnement en orientation, ainsi que sur le déploiement des filières de formation professionnelle initiale et continue, en tenant compte des filières professionnelles et des métiers émergents.

- Concernant les jeunes, il se déploie à travers un schéma de développement de la formation professionnelle initiale valant schéma des Formations sanitaires et sociales (1). Il intègre les questions relatives à la mixité professionnelle, à la mobilité et à l'hébergement des jeunes.
- Concernant les adultes, il concerne les actions de formation professionnelle ayant pour but de favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi.
- Sur le champ de l'information et de l'orientation, il comprend un schéma de développement du service public régional de l'orientation et définit les priorités relatives à l'information, l'orientation et la validation des acquis de l'expérience.

1 Les formations sanitaires et sociales relèvent d'une compétence légale des Régions principalement inscrite dans la loi du 13 Août 2004. La politique des formations sanitaires et sociales se situe en transversalité de toutes les politiques de formation régionales. Outil d'exercice de la compétence régionale, le schéma des formations sanitaires et sociales constitue un levier important en période de mutations du secteur et des emplois qui ont à répondre au double défi démographique lié au vieillissement de la population et au maintien d'un excellent taux de natalité, mais aussi aux enjeux sociaux et de santé publique propres aux territoires en reconversion industrielle.

2. Méthode d'élaboration en région Hauts de France :

La Région a souhaité engager le processus d'élaboration du CPRDFOP sur la base d'une large concertation :

- **Contribution des membres du CREFOP, sur la base d'une note d'orientation régionale**

L'élaboration du Contrat de Plan a été initiée sur la base d'une note d'orientation proposée par la Région aux membres du CREFOP.

Une vingtaine de contributions ont été réunies à ce titre, provenant de l'ensemble des composantes représentatives des membres du CREFOP (Préfet et autorités académiques, organisations représentatives des employeurs et des salariés, consulaires, Pôle emploi, organisations représentatives des organismes de formation...)

- **Consultation élargie sur les territoires en lien avec le SRDE-II**

La Région a souhaité prolonger cette concertation par une large consultation des acteurs sur les territoires. Six grandes réunions territoriales, engagées en lien avec les SRDE-II ont été menées, réunissant les partenaires sur les thématiques suivantes :

- Santé, social et services à la personne,
- Troisième Révolution Industrielle et Agricole,
- Vers un hub Logistique et commercial
- Economie de l'attractivité
- L'Emploi (accès des jeunes à l'emploi, plan rebond pour les demandeurs d'emploi, pédagogies innovantes)
- Une région pro-entreprises (entreprises apprenantes)

Périmètre et orientations du CPRDFOP

1. Périmètre

Le CPRDFOP porte sur l'ensemble des dispositifs relevant des différentes voies de formation professionnelles :

- formation initiale scolaire, par apprentissage, et via l'enseignement supérieur
- formation continue des demandeurs d'emploi et des salariés

Il vaut schéma de développement de la formation professionnelle initiale, incluant le schéma des formations sanitaires et le schéma des formations sociales, et schéma prévisionnel de développement du service public régional de l'orientation.

Son champ est étendu par la loi du 14 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, à celui de l'orientation professionnelle.

En application de la loi NOTRe du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, le Contrat de Plan s'applique au nouveau territoire de la région Hauts de France, tel qu'issu de la fusion des anciennes régions Nord-Pas de Calais et Picardie.

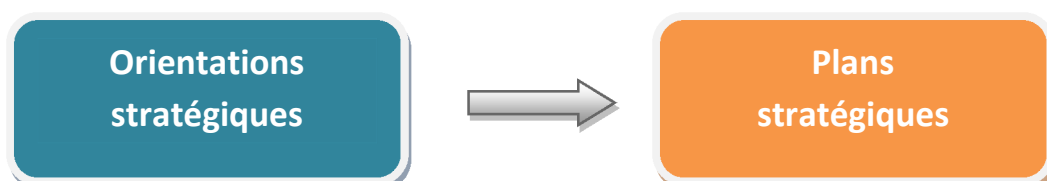
2. Orientations et Plans stratégiques

Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles se donne pour objet la détermination d'objectifs stratégiques communs et leur déclinaison opérationnelle par la mobilisation des dispositifs et moyens propres à chacun des signataires (et/ou des ressources mobilisables dans un cadre national ou européen).

Les partenaires signataires s'entendent sur les orientations stratégiques suivantes :

1. Itinéraires de réussite et lutte contre le décrochage
2. Information et orientation des jeunes, des familles, des adultes
3. lycées et établissements de formation, moteurs dans les territoires
4. Développement des formations en alternance par le biais des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage – mobilisation des entreprises
5. Pour une politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi
6. Qualifier les actifs en emploi – accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutation économique
7. innovations pédagogiques et numériques

Ces orientations stratégiques sont déclinées dans le cadre de Plans stratégiques opérationnels constitutifs du CPRDFOP.



Gouvernance et modalités de mise en œuvre du CPRDFOP

1. Principes de gouvernance :

Les partenaires signataires s'entendent sur le principe d'une mise en œuvre progressive du Contrat et s'ouvrent la possibilité d'un réajustement des objectifs et actions au cours de son exercice, en fonction de l'état d'avancement ou de réalisation des objectifs opérationnels ou des évolutions socio-économiques régionales. Ils s'appuient pour ce faire sur un suivi permanent réalisé notamment sur la base des indicateurs définis dans les différents plans stratégiques.

- **Déploiement progressif :**
Feuilles de route annuelles fixées dans le cadre du Comité de Pilotage
- **Permanence du suivi :**
Définition et actualisation annuelle du tableau de bord et des indicateurs de suivi
- **Adaptabilité/Réajustement des objectifs :**
Évaluation intermédiaire et réajustement des objectifs à mi-parcours (clause de revoyure)

2. Instances de gouvernance et suivi :

- **Le Comité de pilotage (Etat-Région et partenaires sociaux signataires) et le Comité technique**

Des instances de pilotage et de suivi technique du CPRDFOP sont constituées. Elles réunissent les représentants de l'Etat et de la Région, ainsi que les partenaires sociaux signataires :

- Le Comité de pilotage fixe les priorités d'actions et le programme de travail annuel. Il crée les conditions de mise en cohérence des moyens afférents. Ces éléments font l'objet d'une communication auprès du CREFOP.
- Le Comité technique prépare les travaux du Comité de pilotage et assure la coordination technique de la mise en œuvre des actions.

- **Le CREFOP, instance de suivi et d'évaluation**

Le CREFOP est l'instance désignée par la loi pour assurer le suivi et l'évaluation du CPRDFOP.

Il veille ainsi à la cohérence des politiques et programmes de formation et d'orientation professionnelles mobilisés pour la mise en œuvre du CPRDFOP.

A ce titre, il s'attache en particulier :

- à la cohérence d'ensemble et à l'efficacité des solutions opérationnelles concertées pour la mise en œuvre des orientations stratégiques,
- à la mise en relation avec les politiques impulsées par les branches, les organisations professionnelles et les organisations interprofessionnelles

Un plan d'évaluation du CPRDFOP est établi par le CREFOP, au plus tard un an après la conclusion du contrat. La mise en œuvre du plan d'évaluation est examinée annuellement par le CREFOP et peut faire l'objet d'une révision. Le plan d'évaluation précise les modalités de mise en œuvre de l'évaluation ; une liste indicative des évaluations à réaliser et les

données à collecter ; un calendrier indicatif des travaux ; les ressources humaines impliquées et un budget prévisionnel.

Le CREFOP adapte son organisation interne aux enjeux de suivi et d'évaluation du CPRDFOP.

Pour assurer cette mission, le CREFOP s'appuie sur le secrétariat permanent et sur les moyens d'observation partenariaux, auxquels il convient d'adjoindre tout outil mobilisable en tant que de besoin, notamment quant à l'évaluation du contrat.

3. Déclinaisons opérationnelles du contrat :

- ***Plans stratégiques : mise en œuvre des orientations stratégiques***

Pour la mise en œuvre des orientations et plans stratégiques définis ci-dessus, le Contrat peut faire l'objet de conventionnements particuliers, sur la base de conventions transversales entre financeurs et/ou opérateurs. A ce titre, une contractualisation d'objectifs pourra par exemple être recherchée avec les cinq opérateurs identifiés pour la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

- ***Déclinaisons sectorielles : processus de conventionnement avec les Branches professionnelles***

Les orientations stratégiques font par ailleurs l'objet d'un conventionnement sectoriel avec les Branches professionnelles, selon des périmètres à définir, en lien notamment avec le schéma régional de développement économique. Ces conventions permettent la mobilisation des outils paritaires des Branches professionnelles.

- ***Animation territoriale : en lien avec le Service Public de l'Emploi Local***

Les orientations stratégiques trouvent leur prolongement dans le cadre de l'animation territoriale portée par le Service public de l'emploi local (SPEL), étendu aux questions d'orientation et de formation.

4. Calendrier

- ***Calendrier de déploiement – programmes de travail annuels***

- Un calendrier de travail est établi pour la déclinaison opérationnelle et la chronologie de mise en œuvre du contrat. Ce calendrier résulte des priorités et programmes de travail fixés par le Comité de pilotage ; il intègre les contraintes des partenaires : annualité budgétaire, délais nécessaires à la préparation des rentrées, délais réglementaires pour l'établissement des plans de formation...
- Bilan de mi-parcours : un bilan intermédiaire est réalisé à mi-parcours. Il permet la réorientation éventuelle des objectifs opérationnels prévus au Contrat (clause de revoyure).
- Le CPRDFOP est valide pour la durée du mandat régional.
- Le CPRDFOP s'inscrit dans le cadre d'un processus permanent ; il reste opérant dans l'attente de son actualisation.

Diagnostic Partagé 2016 - CPRDFOP

La région Hauts-de-France

Coordination pôle Observer du C2RP (OREF)

Partenaires du réseau ayant contribué : **Région - Direccte - Rectorat - Pôle emploi -
Partenaires sociaux**

Introduction

Avec la loi du 5 mars 2014, les Régions ont la compétence de mise en place d'une stratégie régionale de développement de la formation et de l'orientation professionnelles qui prendra la forme d'un "Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles », le CPRDFOP. Selon les termes de la loi, le « Schéma régional des formations sanitaires et sociales » est un élément constitutif du CPRDFOP. Le contrat est par ailleurs élaboré au sein du Comité Régional de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CREFOP).

L'objet du CPRDFOP est d'analyser les besoins du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications ainsi que la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Dans ce contexte, le CREFOP a souhaité confier au réseau partenarial de l'OREF (Observatoire Régional Emploi-Formation), via une animation du Pôle Observer du C2RP, la réalisation d'un diagnostic partagé de la région Hauts-de-France, explorant notamment les champs de l'emploi, du marché du travail et de la formation ; ce diagnostic intègre également une dimension spécifique sur le secteur sanitaire et social compte tenu de l'inclusion du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales dans le CPRDFOP.

Ainsi, les partenaires du réseau OREF directement impliqués dans la démarche de construction du CPRDFOP, à savoir la Direccte, le Rectorat, la Région, les Partenaires sociaux et Pôle emploi ont mobilisé leurs ressources, leurs expertises et leurs analyses afin de produire ce diagnostic qui s'appuie à la fois sur :

- les données quantitatives des différentes institutions membres du réseau OREF
- l'expertise des membres du réseau OREF apportant un regard croisé et pluridisciplinaire

Il permet ainsi de poser un regard nouveau sur la région Hauts-de-France et a permis d'alimenter et d'étayer la rédaction et les propositions d'actions déclinées dans les plans stratégiques opérationnels du CPRDFOP.

Géographie du territoire

Une région au carrefour de l'Europe

- ❖ La région est située au centre d'un ensemble majeur composé de cinq des plus grands centres d'affaires européens
 - ▶ Londres, Amsterdam, Bruxelles, Luxembourg, Paris
- ❖ La présence de l'Euro-métropole Lille-Kortrijk-Tournai, groupement européen de coopération territoriale (GECT) favorise la coopération transfrontalière entre la France et la Belgique
- ❖ L'agglomération amiénoise et du sud de la Picardie ouvrent des portes vers Paris et l'Ile-de-France

Des échanges favorisés par un réseau dense d'infrastructures de transports

- ❖ De nombreuses portes internationales sont présentes sur le territoire :
 - ▶ les gares TGV-Haute Picardie, Lille-Europe et Calais-Fréthun
 - ▶ les aéroports de Beauvais, Lille, Charleroi, Bruxelles et Roissy
 - ▶ les ports maritimes de Boulogne, Calais et Dunkerque
- ❖ Trafic annuel de 5,6 millions de voyageurs sur les aéroports de Lille et de Beauvais
- ❖ Des liaisons routières performantes relient l'Ile-de-France au Benelux

1ère région de France pour les déplacements domicile-travail

- ❖ La région compte d'intenses mobilités internes : 71% des personnes en emploi travaillent hors de leur commune de résidence (64% au niveau national)
- ❖ 170 800 habitants des Hauts-de-France travaillent quotidiennement en dehors de la région
 - ▶ 120 000 résidents travaillent en région Ile-de-France
 - ▶ 29 500 en Belgique
 - ▶ 11 900 en région Grand-Est
 - ▶ 9 400 en région Normandie
- ❖ En retour, 42 100 personnes viennent travailler en région Hauts-de-France.

75% de la population est concentrée sur 15% du territoire

- ❖ Des foyers de peuplement importants, très urbanisés sont au nord et au sud de la région ...
 - ▶ Le département du Nord (département le plus peuplé de France), dynamisé par la métropole lilloise (espace le plus dense de la région)
 - ▶ La façade maritime, notamment Boulogne-sur-Mer, Calais et Dunkerque
 - ▶ Le sud de l'Oise avec une forte intégration de ce territoire au sein de l'agglomération parisienne
- ❖ ... et le reste du territoire moins peuplé, est marqué par la ruralité avec quelques poches de peuplements

Sources :

- Région Hauts-de-France, Atlas de la nouvelle région Tome 1 Population, Tome 3 Les conditions de vie et Tome 4 La région en mouvement – Septembre 2015
- ASIP-Santé RPPS, traitements Drees, données au 1er janvier 2015
- ORS 50/51° NORD n°48 et 49 - 2016

→ Géographie des professionnels de santé

Une densité de professionnels de santé préservée en région qui la place au 3ème rang de France

- ▶ 21 pôles d'offre de soins
- ▶ 49 maisons de santé en activité plus souvent implantées en milieu rural et/ou milieu urbain défavorisé

Pour autant...

... des disparités territoriales de desserte médicale demeurent entre les deux anciens territoires Nord - Pas-de-Calais et Picardie, Lille étant un pôle majeur (*plus de 1 500 professionnels*)

... un nombre de médecins généralistes libéraux plus faible qu'au national

- ▶ La région est au 10^{ème} rang sur 13 régions
- ▶ Des médecins généralistes plus jeunes en région (*45,9% ont plus de 55 ans en région et 47,6% en France*)
- ▶ Une situation contrastée entre les territoires les plus urbains (*densité comprise entre 95 et 110 médecins*) et les territoires ruraux (*densité comprise entre 40 et 70 médecins*)

Moins de médecins spécialistes en région qu'au national

- ▶ La région est au 8^{ème} rang sur 13 régions

Population

3ème région la plus peuplée de France

- ❖ La région Hauts-de-France compte près de 6 millions d'habitants
 - ▶ soit 9,4% de la population française
- ❖ Elle est la plus densément peuplée derrière l'Ile-de-France
 - ▶ 188 habitants/km² (*116 habitants/km² en France*)
- ❖ Le peuplement est principalement organisé autour de grands pôles urbains
 - ▶ Surreprésentation des villes de taille intermédiaire (5 000 à 50 000 habitants)

La région la plus jeune de France...

- ❖ L'Oise, le Nord et le Pas-de-Calais sont les trois départements les plus jeunes de France, derrière l'Ile-de-France
- ❖ 39% de la population est âgée de moins de 30 ans (*36,3% en France métropolitaine*)

... mais un vieillissement important de la population

- ❖ Tout comme en France, les générations du baby-boom entrent progressivement dans la catégorie des séniors. De 15% en 2012, leur proportion devrait passer à 24% à l'horizon 2040.

Malgré une fécondité plus élevée qu'en France, la croissance démographique ralentit

- ❖ 2,08 enfants par femme en région, soit le taux de fécondité le plus élevé de France (*1,98 en France*)
- ❖ Les mères de la région sont les plus jeunes de France métropolitaine
 - ▶ elles sont en moyenne âgées de 29,6 ans contre 30,5 ans au niveau national
- ❖ On constate une augmentation de 300 000 personnes sur 30 ans et la population continue d'augmenter : + 0,2% par an
- ❖ Néanmoins, le poids démographique de la région s'affaiblit :
 - ▶ la région représentait 10,4% de la population de France métropolitaine en 1982, elle ne pèse plus que 9,4% en 2012

Un déficit d'attractivité : les habitants quittent davantage la région qu'ils ne s'y installent

- ❖ Le solde migratoire de la région est défavorable : -15 980 habitants en 2014
- ❖ Par ailleurs, on constate une certaine attractivité des étudiants pour suivre leurs études en région mais une partie d'entre eux la quitte dès leur formation terminée

Le niveau de formation de la population régionale est inférieur à la moyenne nationale mais la part des non-diplômés tend à se réduire

- ❖ 37% de la population non scolarisée de 15 ans ou plus est non-diplômée (*32% en France*). Cette part tend à diminuer, en région comme en France mais l'écart avec le national reste identique
 - ▶ Certains territoires comptent plus de 40% de non-diplômés : Thiérache, Péronne, Abbeville, Vallée de la Bresle - Vimeu
- ❖ Un quart de la population dispose d'un niveau V tout comme au national
- ❖ La part des diplômés de l'enseignement supérieur augmente en région mais reste inférieure de plus de 5 points à celle de la France

Les 16-25 ans moins souvent scolarisés qu'en France

- ❖ En 2013, sur 767 961 jeunes de 16 à 25 ans, 53% sont scolarisés (*56,8% en France métropolitaine*)
- ❖ Toutefois, la région se distingue par un taux de scolarisation supérieur chez les enfants de 2 ans (*29,3% contre 16,5% en moyenne nationale*)

Une proportion plus élevée de personnes en situation d'illettrisme en région

- ❖ 11% de la population régionale, âgée de 16 à 65 ans et ayant été scolarisée en France, est en situation d'illettrisme (7% en France métropolitaine)
- ❖ Plus de la moitié des personnes en situation d'illettrisme ont plus de 45 ans en région tout comme en France.
 - ▶ 13% sont âgés de 16 à 25 ans (12% en France métropolitaine)

→ Espérance de vie et mortalité en région

La région au dernier rang de France métropolitaine en matière d'espérance de vie à la naissance

- ▶ 75,9 ans pour les hommes et 82,9 ans pour les femmes
 - ▶ respectivement 78,5 et 84,9 en France métropolitaine
- ▶ toutefois, on note des améliorations notamment dans les départements du Nord et l'Oise

Une mortalité avant 65 ans supérieure de 30% à celle observée en France métropolitaine

- ▶ + 27% de décès par cancer
- ▶ + 68% de décès par maladies de l'appareil respiratoire
- ▶ + 38% de décès liés aux pathologies cardiovasculaires

En cause principalement : le manque de prévention, des comportements à risques plus nombreux, un recours plus tardif aux soins, le poids des déterminants environnementaux et comportementaux

- ▶ Des disparités territoriales et des indicateurs d'évolution qui marquent un rattrapage de certains territoires (*Roubaix-Tourcoing et Flandres-Lys par exemple*) grâce à la redynamisation de ces territoires sous l'effet de l'action publique régionale ou nationale en matière de santé

→ Situation sociale de la région

Le plus faible niveau de vie médian de France

- ▶ La moitié de la population gagne moins de 1 550 € par mois (1 680 € en France)
- ▶ le Pas-de-Calais et le Nord sont les départements dans lesquels les prestations sociales contribuent le plus au revenu disponible des ménages

Une région fragilisée socialement

- ▶ 300 000 allocataires du RSA
- ▶ 194 ménages sur 1 000 sont bénéficiaires d'allocations familiales (172/1 000 en France métropolitaine)
- ▶ 134 bénéficiaires de l'aide personnalisée au logement sur 1 000 habitants (102/1 000 en France métropolitaine)
- ▶ 930 logements sociaux pour 10 000 habitants (718/10 000 en France de province)
- ▶ 828 bénéficiaires d'allocations de la prestation accueil pour jeune enfant pour 1000 habitants (788/1 000 en France métropolitaine)
- ▶ 242 personnes sur 1 000 âgées de 75 ans ou plus sont bénéficiaires de l'APA (206 en France métropolitaine)
- ▶ 10,2% des habitants sont couverts par la CMU (6,8% en France métropolitaine)

Sources :

- Insee, RP 2013, exploitation principale
- Insee, modèle omphale
- Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal 2013
- Insee, Comptes régionaux, données en volume base 2010
- Insee, enquête IVQ 2011-2012 – document ANLCI
- Région Hauts-de-France, Atlas de la nouvelle région Tome 1 Population et Tome 3 Conditions de vie – septembre 2015
- DREES, CNAF 2015
- Atlas des Départements 2016

Economie - Entreprises - Emplois

6ème PIB régional de France (7,3% de la richesse nationale créée) mais 2ème taux de pauvreté le plus élevé de France

- ❖ Le PIB de la région Hauts-de-France s'élève à 151 milliards d'euros
- ❖ La productivité au regard du PIB par emploi est proche de la moyenne de province (69 275 € en région contre 70 259 € en France de province)
- ❖ Un taux de pauvreté de 18,2% (14,5% en France)
- ❖ 2ème rang des régions ayant la plus faible part de ménages fiscaux imposés : 52,1% (58,2% en France)

Un tissu productif en pleine mutation...

... le poids de l'industrie tend à se réduire mais reste fortement présent en région

- ❖ En 2013, l'emploi industriel régional représente 10% des emplois industriels de France
- ❖ Profondément recomposé, et malgré la perte de près de 60 000 emplois salariés entre 2007 et 2013, l'emploi industriel représente 315 800 emplois (en-deçà des régions les plus performantes comme Auvergne-Rhône-Alpes), soit plus de 15% de l'emploi total régional. La comparaison internationale avec l'Allemagne montre également qu'un plus fort emploi industriel permet d'atténuer le taux de chômage
- ❖ L'industrie chimique, la métallurgie, l'industrie automobile et les industries agroalimentaires se placent aux premières positions des produits les plus exportés en région pour un montant de 26 milliards d'euros en 2016
- ❖ Certains secteurs industriels restent très présents :
 - ▶ la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique
 - ▶ l'industrie chimique
 - ▶ l'industrie agroalimentaire
 - ▶ la métallurgie
 - ▶ et la fabrication de matériels de transport
- ❖ La nouvelle région jouit encore d'ancrages compétitifs sur des marchés porteurs : le ferroviaire, l'aéronautique, le machinisme agricole, certains segments de la métallurgie (robinetterie de luxe par exemple)

...malgré des difficultés conjoncturelles, le bâtiment et les travaux publics constituent une filière stratégique

- ❖ En 2013, l'emploi dans le secteur de la construction représente 8 % des emplois de la construction de France
- ❖ Le secteur de la construction pèse 137 600 emplois totaux en région, soit 10% de l'emploi régional
 - ▶ Entre 2007 et 2013, ce secteur enregistre une perte de 11 500 salariés
- ❖ Des gisements d'emplois importants mais vulnérables aux variations conjoncturelles
- ❖ Une progression attendue des marchés du bâtiment liés à l'efficacité énergétique et aux énergies renouvelables

...même si les emplois dans l'agriculture sont en repli, la région reste un espace agricole majeur

- ❖ La région compte parmi les plus grandes régions agricoles de France (2 145 168 hectares de surface agricole utilisée et 27 200 exploitations)
- ❖ En 2013, l'emploi dans le secteur agricole représente 7% des emplois agricoles de France, soit 48 700 emplois totaux
- ❖ Plus de la moitié des exploitations agricoles sont spécialisées dans les grandes cultures (céréales, oléagineux, betterave, pomme de terre et légumes)

... le secteur tertiaire se développe, notamment sur le secteur non marchand

- ❖ Plus des 2/3 de l'emploi total régional sont dans le secteur tertiaire :
 - ▶ Le commerce pèse 7,5% des emplois du commerce de France (890 000 emplois en région)
 - ▶ plus de 9 % des emplois nationaux du secteur de l'administration publique, enseignement, santé et action sociale sont présents en région (743 500 emplois en région). Ce secteur se développe : + 11 050 emplois entre 2008 et 2013
- ❖ La région se distingue par une surreprésentation du secteur non marchand, pour autant la création d'emplois marchands reste un enjeu pour la région

La taille moyenne des établissements est légèrement supérieure à celle de la France

- ❖ 417 687 établissements en Hauts-de-France fin 2014 soit 6,6% du parc national
- ❖ Première région d'implantation des grandes entreprises
 - ▶ Plus forte part des établissements de 50 salariés et plus : 1,6% contre 1,1% en France
 - ▶ Des emplois qui dépendent plus fréquemment de grandes entreprises : 330 000 Equivalents Temps Pleins (ETP) sont dans ce cas, soit 31 % des emplois
- ❖ Moins d'entreprises sans salarié : 67,8% contre 71% en France
 - ▶ Notamment lié à un moindre développement de l'artisanat en région : 122 entreprises artisanales pour 10 000 habitants en région, dernier rang de France (*183 en France*)

La création d'entreprises est portée par le secteur des services

- ❖ 32 195 entreprises créées en 2015, soit 6% des créations d'entreprises de France
 - ▶ - 6,3% créations par rapport à 2014 (*- 4,7% en France*)
 - ▶ 16 419 créations dans le secteur des services (*soit 51% des créations en région et 55% en France*)
 - ▶ 9 980 créations dans le secteur du commerce, des transports, de l'hébergement et de la restauration (*31% des créations contre 28% en France*)
- ❖ 5 058 entreprises défaillantes en 2015, soit 8% des défaillances d'entreprises de France
 - ▶ - 0,6% de défaillances par rapport à 2014 (*+ 1,3% en France*)
 - ▶ En 2015, le nombre de défaillances dans le secteur de la construction et dans l'industrie diminue par rapport à 2014
- ❖ Soit 27 137 entreprises supplémentaires en 2015 en Hauts-de-France

Plus de 2,1 millions d'emplois en région, soit 8,3% de l'emploi national

- ❖ 5^{ème} région de France en termes d'emplois (*4ème en 2008*)

Des disparités territoriales et des territoires fragilisés depuis la crise de 2008

L'emploi total diminue sur tous les territoires de la région depuis la crise de 2008 (*-2,1% entre 2007 et 2013 et +0,6% en France*)

- ▶ la zone d'emploi de Lille fait exception (*+5% d'emplois entre 2007 et 2013*)
- ▶ Entre 1998 et 2013, la région gagne près de 121 000 emplois mais elle en perd 47 000 entre 2007 et 2013

Cinq zones d'emploi ont perdu plus de 5% de leur emploi total entre 1998 et 2013 :

- ▶ Péronne (-14,8%, soit 3 781 emplois)
- ▶ Saint-Quentin (-9,3%, soit 4 642 emplois)
- ▶ Soissons (-8,1%, soit 2 656 emplois)
- ▶ Calais (-8,1%, soit 4 322 emplois)
- ▶ Cambrai (-5,4%, soit 3 121 emplois)

Le taux d'emploi le plus faible de France

- ❖ 58,6% de la population âgée de 15 à 64 ans est en emploi (*63,7% en France*)
- ❖ Le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans est particulièrement faible en région (*54,1% contre 60,4% en France*)

Il faudrait augmenter de 195 000 le nombre d'actifs en emploi pour atteindre le taux d'emploi de France métropolitaine

Un déficit d'emplois qualifiés en région

- ❖ Malgré une dynamique de rapprochement de la structure nationale des emplois ...
... une proportion d'ouvriers et d'employés plus importante en région qu'en France au détriment des cadres et professions intellectuelles supérieures
 - ▶ 25,6% d'ouvriers (*21% en France*)
 - ▶ 29,1% d'employés (*27,9% en France*)
 - ▶ 13,4% de cadres et professions intellectuelles supérieures (*17,4% en France*)

Près de la moitié des actifs occupant un emploi de cadre sont concentrés sur 4 zones d'emploi

- ❖ 46% des actifs occupant un emploi de cadre sont concentrés sur les zones d'emploi sous influence de la métropole lilloise ou francilienne :
 - ▶ Lille
 - ▶ Roubaix-Tourcoing
 - ▶ Compiègne
 - ▶ Roissy Sud Picardie
- ❖ A l'inverse, du fait d'une forte spécialisation industrielle, les emplois d'ouvriers sont très présents sur les zones de la Vallée de la Bresle-Vimeu, Péronne, Saint-Omer

→ L'emploi dans le secteur sanitaire et social en région

13,4% de l'emploi régional, soit 300 000 professionnels de la santé et du social en région

- ▶ 45% des professionnels exercent dans le social et 55% dans le sanitaire
- ▶ 60% des emplois concernent les métiers du soin et de l'accompagnement social
- ▶ Des emplois essentiellement exercés dans les secteurs d'activité de l'hébergement médico-social, l'action sociale sans hébergement ou dans les activités pour la santé humaine
- ▶ A noter que 23% des emplois de l'accompagnement social s'exercent dans l'administration publique

Des emplois très féminisés et des professionnels relativement jeunes

- ▶ 85% de femmes dans le secteur et seulement 15% d'hommes
- ▶ Les métiers de la rééducation, des techniciens de santé, de l'encadrement et de la filière éducative sont toutefois plus masculins (*une part comprise entre 30 % et 36% d'hommes*)
- ▶ 1/3 des actifs occupés ont moins de 30 ans (*21% en moyenne régionale*)
- ▶ Pour autant, la part des 50 ans et plus est sensiblement plus élevée pour les professionnels de l'aide à domicile et de l'encadrement

Des conditions d'emploi stables : majoritairement à durée indéterminée et à temps complet

- ▶ 80% des emplois sont à durée indéterminée et ce aussi bien dans la santé que dans le social
- ▶ La part du libéral est plus importante dans les métiers de la rééducation (*44% contre 4% dans le secteur*)
- ▶ Faible recours au CDD et à l'intérim, à l'exception des emplois d'aide à domicile dont 20% des contrats actuels sont à durée déterminée.
- ▶ 70% des emplois exercés sont à temps complet, pour autant les emplois à temps partiel sont plus fréquents dans le secteur social (*39% contre 22% pour le sanitaire*). La part d'emplois à temps partiel la plus élevée est dans les métiers de l'aide à domicile (*un actif sur deux*).

Sources :

- Insee, comptes régionaux (données 2013 semi-définitives)
- Insee, Répertoire SIRENE 2015
- Insee, Clap, Établissements actifs au 31 décembre 2014
- Insee, RP 2013 exploitation principale lieu de travail
- Insee Analyses Nord-Pas-de-Calais-Picardie N° 18 - juillet 2016
- Insee Bilan économique 2015, Conjoncture n°3, mai 2016
- Insee Analyses Hauts-de-France - 25 ans de dynamiques économiques en Nord-Pas-de-Calais - Picardie - N° 20 - juillet 2016
- Atlas de la nouvelle région Tome 4 La région en mouvement et Tome 5 Activité éco, R&D et innovation 2015
- Direccte, Hauts-de-France, URSSAF 2015
- Observatoire du commerce extérieur – Chiffres clés Edition 2016

Marché du travail

Le taux de chômage le plus élevé de France métropolitaine : 12% (9,9% en France métropolitaine) (au 2^{ème} trimestre 2016)

- ❖ 2,7 millions de personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi parmi la population âgée de 15 à 64 ans dont 2,3 millions de personnes en emploi
- ❖ La part des chômeurs (11,6%) et des inactifs (10,8%) est plus forte en région qu'en France (*respectivement 9,6% et 8,3%*)
- ❖ Une proportion plus importante de personnes sans activité professionnelle parmi les femmes et les seniors
 - ▶ A noter également une plus forte présence estudiantine en région (*10,5% en région et 8,2% en France*)

10,4% des demandeurs d'emploi de France

- ❖ 571 344 demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé ou non une activité dans le mois (cat A,B,C) inscrits au 31 juillet 2016
- ❖ 52% d'hommes et 48% de femmes (*51% de femmes en France*)
- ❖ 32% de moins de 30 ans et 22% de plus de 50 ans (*28% de moins de 30 ans et 24% de plus de 50 ans en France*)
- ❖ Plus de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis un an ou plus (*49% en région et 45% en France*)
- ❖ Une plus forte part de demandeurs d'emploi de niveau CAP-BEP (*42% en région et 37% en France*) et une moindre part de demandeurs d'emploi diplômés du supérieur (*17% en région et 24% en France*)
 - ▶ en partie liée au niveau de formation de la population
- ❖ + 1 700 demandeurs d'emploi catégorie A,B,C sur un an soit + 0,3% en région entre le 2^{ème} trimestre 2015 et le 2^{ème} trimestre 2016 (*+ 0,9% en France*)

85 000 retours à l'emploi (pour une durée supérieure ou égale à un mois) enregistrés au 2^{ème} trimestre 2016

- ❖ La région Hauts-de-France affiche deux tendances positives :
 - ▶ la plus forte hausse annuelle parmi l'ensemble des régions (+5,4%)
 - ▶ un nombre record de reprises d'emploi pour un deuxième trimestre

La majorité des recrutements se font sur des contrats courts ...

- ❖ Au 2^{ème} trimestre 2016, 980 000 déclarations préalables à l'embauche
 - ▶ Une part importante de l'intérim (*60% en région et 48% en France*)
 - ▶ 34% en CDD de moins de 6 mois (*44% en France*)

... impliquant des mouvements de main d'œuvre particulièrement élevés en région comme en France

- ❖ Au 1^{er} trimestre 2015, 15,6% des postes de travail ont changé de salarié (*16,8% en France*)
- ❖ D'avril 2014 à mars 2015, les embauches et les sorties d'emploi représentent chacune des flux de près de 800 000, soit 1 600 000 entrées et sorties sur les établissements d'un salarié et plus

Deux tiers des projets de recrutement recensés par Pôle emploi sont dans le secteur des services

- ❖ Santé humaine et action sociale (*24% d'emplois saisonniers*)
- ❖ Services aux entreprises (*14% d'emplois saisonniers*)
- ❖ Administration publique-enseignement (*39% d'emplois saisonniers*)

➔ Marché du travail des secteurs Sanitaire et social

Un diplôme réglementaire exigé pour exercer certaines professions

- ▶ Du point de vue des organismes de formation, une très bonne insertion professionnelle à l'issue du diplôme

Des marchés du travail différenciés entre le secteur de la santé et celui du social :

- ▶ 60 660 demandeurs d'emploi dont les ¾ sont dans le domaine du social et des services à la personne
- ▶ Une part de chômeurs de longue durée inférieure de 11 points à la moyenne régionale pour la santé et supérieure de 5 points pour le social, en particulier dans l'aide à domicile

Des opportunités d'emploi en région

- ▶ 16 900 projets de recrutement déclarés en 2016 pour les établissements relevant de la santé humaine et de l'action sociale. *En particulier sur les métiers :*
- ▶ aide à domicile et aide-ménagère (4 095 projets de recrutement en 2016 dont les 2/3 à titre permanent)
- ▶ aide-soignant, dont aide médico-psychologique et auxiliaire de puériculture (3 614 projets de recrutement en 2016 dont les 3/4 à titre permanent)
- ▶ éducateur spécialisé (1 300 projets de recrutement en 2016)

Des projets de recrutement en baisse sur le métier d'infirmier-e (- 150 projets entre 2015 et 2016)

contrairement au national où la demande en recrutement est en hausse

Des difficultés de recrutement moins présentes en région qu'au national :

- ▶ 47,6% de projets de recrutement jugés difficiles pour les aides à domicile et aides-ménagères contre 60,5% en France métropolitaine
- ▶ 25,3% pour les aides-soignants contre 32,9% en France métropolitaine

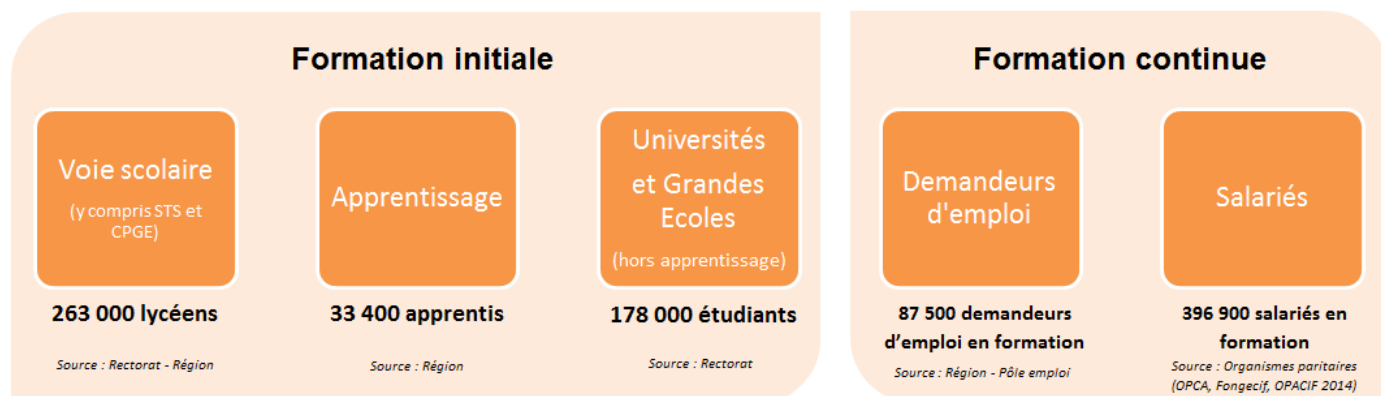
Sources :

- Insee, *taux de chômage localisés et taux de chômage au sens du BIT 2ème trimestre 2016*
- Pôle emploi - Dares, STMT, *Traitements Pôle emploi NPDCP au 31.07.2016*
- Pôle emploi – *enquête BMO 2016*
- Pôle emploi, *Les reprises d'emploi en Hauts-de-France, Eclairages et synthèses n°26 octobre 2016*
- ACOSS/MSA – *Données brutes 2ème trimestre 2016*
- Direccte Hauts-de-France- *Fusion EMMO-DMMO - 2014-2015*
- Direccte Hauts-de-France STMT – *Pôle emploi, Dares, Calculs : 2014-2015*
- Région Hauts-de-France, *dialogue de gestion avec les organismes de formation santé social 2015*

Formation

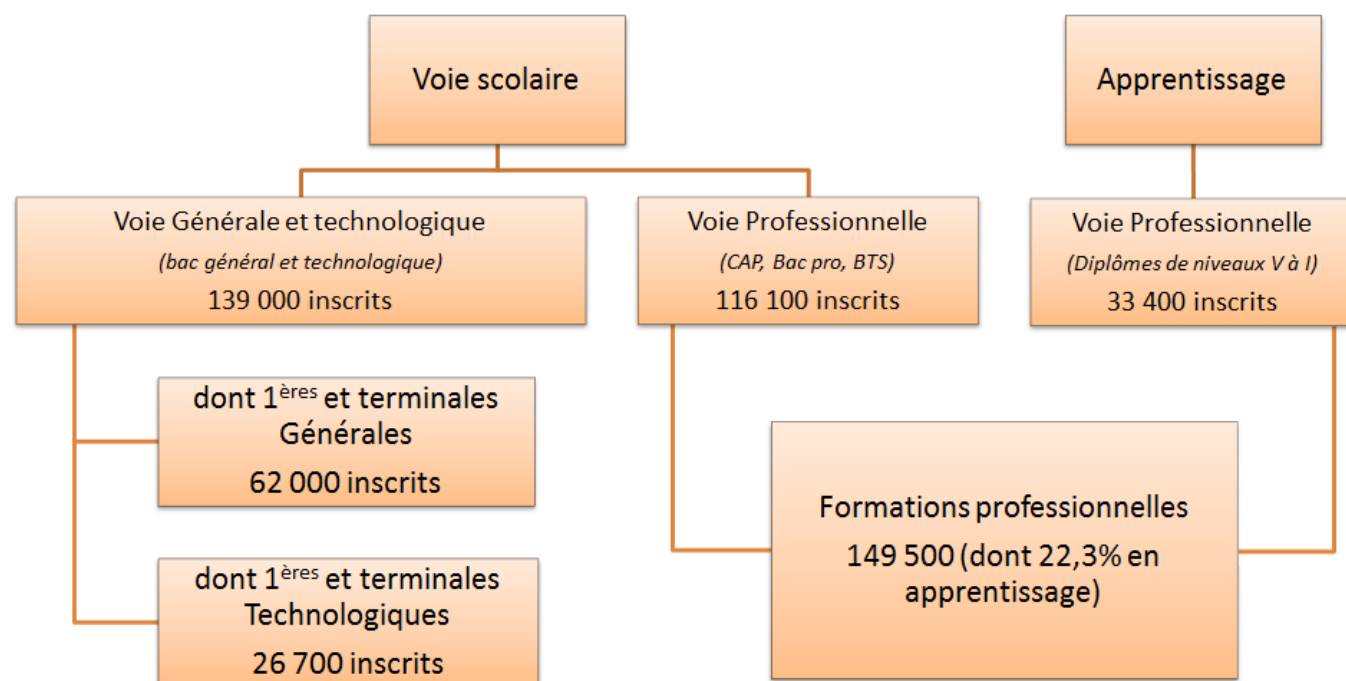
La formation en région Hauts-de-France en 2015 - 2016

(enseignement public et privé sous contrat y compris enseignement agricole)



Effectifs d'élèves et d'apprentis de l'enseignement public et privé sous contrat en 2015 – 2016

(y compris enseignement agricole)



Une part d'élèves en 1ère et Terminale de Bac professionnel supérieure de 5 points au national

- ❖ 39,4% des élèves sont en Bac général (44,6% au national)
- ❖ 17% des élèves sont en Bac technologique, soit une part équivalente au national
- ❖ 43,5% des élèves sont en Bac Professionnel, soit 5,4 points de plus qu'au national
 - ▶ Cette proportion passe à 45% si l'on tient compte des bacheliers professionnels de l'apprentissage

L'offre en enseignement professionnel au lycée tend vers la moyenne nationale mais reste plus présent en région

- ❖ L'enseignement professionnel est plus présent en région : 59% des lycées de Hauts-de-France proposent un enseignement professionnel (57% en France)
 - ▶ Particulièrement sur l'académie de Lille : 61,9% de lycées professionnels contre 52,6% sur l'académie d'Amiens

L'apprentissage est moins développé en région qu'en France

- ❖ 4,2% des 16-25 ans étaient en apprentissage en 2014 (*4,9% en France*)
- ❖ 33 400 apprentis inscrits dans les 362 sites de formation en apprentissage de la région
 - ▶ dont 35% inscrits dans l'enseignement supérieur (*34% en France*)
- ❖ L'apprentissage moins développé
 - ▶ au niveau bac pro en région (6,8%) qu'en France (9,1%)
 - ▶ au niveau CAP en région (43,6%) qu'en France (56,1%)
- ❖ Seulement 0,8% des élèves de 3^{ème} (*hors SEGPA*) se sont orientés vers l'apprentissage (*2% en France*)

Une orientation vers la voie générale et technologique en progression

- ❖ 61% des élèves de 3^{ème} (*hors SEGPA*) s'orientent vers une seconde générale et technologique (*64% en France*). Ce qui classe les académies de Lille et d'Amiens dans le dernier tiers (*sur 30 académies*)
- ❖ Une orientation vers la voie professionnelle encore marquée en région (*+5 points par rapport à la France*), principalement liée au passé industriel de la région

Près de 7 élèves de 6^{ème} sur 10 peuvent espérer obtenir un baccalauréat

- ❖ La moitié des élèves de 6^{ème} peuvent espérer obtenir un Bac général ou technologique
- ❖ Près de 2 élèves de 6^{ème} sur 10 peuvent espérer obtenir un Bac professionnel
- ❖ Ce taux d'espérance pour un élève de 6^{ème} d'obtenir le Bac est faible, les deux académies de Lille et Amiens se classent respectivement au 27^{ème} et 28^{ème} rang en 2013 (*sur 30 académies*)

Plus de 20 000 décrocheurs potentiels par an

- ❖ La région concentre une forte proportion de zones à risque d'échec scolaire
- ❖ En mars 2016, plus de 20 000 décrocheurs potentiels en région (*il s'agit de jeunes non retrouvés d'une année à l'autre dans les bases administratives des personnes scolarisées*) dont 64,5% sont issus de lycées professionnels
- ❖ 29% des jeunes non scolarisés de 15 à 24 ans n'ont aucun diplôme, soit 84 000 jeunes (*25% en France*)

Près de 8 bacheliers sur 10 poursuivent des études supérieures

- ❖ 76,7% des bacheliers poursuivent des études dans l'enseignement supérieur (*77% en France*)
- ❖ Une poursuite d'études des bacheliers professionnels vers le BTS plus importante en région qu'en France (*28,4% en région, 27,8% en France*)

L'insertion des jeunes est plus difficile en région Hauts-de-France

- ❖ 63% des jeunes sortis de formation en 2010 sont en emploi en 2013 (*68% en France*)
- ❖ 25% des jeunes sortis de formation en 2010 sont à la recherche d'un emploi en 2013 (*20% en France*)

La qualité de l'insertion professionnelle est très variable selon le niveau de diplôme

- ❖ Les jeunes moins qualifiés rencontrent de plus grandes difficultés d'insertion
 - ▶ Seuls 32% des jeunes non diplômés sont en emploi contre 65% des bacheliers et 85% des jeunes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur
- ❖ 29% des jeunes sortis de formation en 2010 ne sont ni en emploi, ni en formation, ni en reprise d'études trois ans après leur sortie de formation, soit 20 000 jeunes environ sur la région (*24% en France*)
- ❖ Par ailleurs, l'insertion professionnelle varie selon le type de diplôme et les spécialités de formation

Le diplôme reste un rempart contre le chômage

- ❖ Les actifs sans diplôme ont 4 fois plus de risques d'être au chômage que les actifs diplômés de l'enseignement supérieur

En région Hauts-de-France, un effort de formation continue conséquent

- ❖ 87 500 demandeurs d'emploi de la région Hauts-de-France sont entrés en formation en 2015
 - ▶ 10% des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi sont entrés en formation en 2015 (*part stable par rapport à 2014*)
 - ▶ La formation des demandeurs d'emploi est principalement à destination des publics peu qualifiés
- ❖ En 2014, les organismes paritaires de la région ont engagé près de 396 900 formations pour les salariés, soit 7,8% de l'effort de formation national
 - ▶ 2 799 personnes ont bénéficié d'un CIF, un chiffre en baisse depuis 2009, tout comme au niveau national
 - ▶ 334 175 stagiaires ont bénéficié d'une formation au titre du plan de formation, soit 22% des salariés potentiellement concernés. Ce taux d'accès à la formation est inférieur d'un point à la moyenne nationale
 - ▶ 17% de ces formations ont concerné des salariés dans des entreprises de moins de 10 salariés (15% pour la France)
- ❖ Par ailleurs, les OPCA ont permis à 16 781 personnes d'entrer en contrat de professionnalisation dont 11 422 jeunes (*+7,2% par rapport à 2013*) et 5 359 adultes
 - ▶ Les formations en gestion, commerce, vente, comptabilité, transports sont les plus demandées (*56% des contrats de professionnalisation*), suivies des formations en transformations agro-alimentaires, chimiques et apparentées (*9% des contrats*)
 - ▶ A noter que les spécialités de production (industrie, bâtiment, etc.) représentent 20% des contrats de professionnalisation (*15% pour la France*)

Plus de la moitié des demandeurs d'emploi sortis de formation en 2015 accèdent à un emploi dans les 6 mois (*tous types de contrats confondus*)

- ❖ Dans les 6 mois suivant leur sortie, 29 % des demandeurs d'emploi sortis d'une formation en 2015 retrouvent un emploi en CDI ou CDD de 6 mois ou plus (*27% en 2014*)

Sources :

- Insee, RP, exploitation principale
- Insee - CGET, RP, exploitation principale 2013
- Rectorat -Diagnostic région académique Nord - Pas-de-Calais - Picardie juillet 2016
- Rectorat - Constats 2015-2016
- DEPP - Repères et Références Statistiques sur les Enseignements, la formation et la recherche 2016
- DEPP – Note d'information n°14 – mai 2016
- C2RP, Les chiffres-clés de l'enquête Génération 2010 en région Hauts-de-France 2016
- Pôle emploi Nord – Pas-de-Calais, Eclairages et synthèses n°22, La formation : un levier pour retrouver un emploi, 2015
- Région Hauts-de-France- Bases de données formation 2015-2016
- Bilan d'activité régional des organismes paritaires (OPCA, Fongecif, OPACIF) 2014
- Enquête école DRJSCS 2014 – publication DRESS 2015

→ Les formations dites « décentralisées » du secteur sanitaire et social

La région Hauts-de-France offre l'ensemble des formations dites « décentralisées »

- ▶ Une bonne couverture du territoire régional pour les formations d'aides-soignants, d'infirmiers et d'auxiliaires de vie sociale
- ▶ Les territoires d'Amiens et de Lille proposent l'offre de formation la plus large en région
- ▶ Quelques poches dans l'est et le sud de la région moins pourvues en formations sociales

Diplômés des formations sanitaires et sociales

Formations du secteur sanitaire 6 137 diplômés	Formations du secteur social 2 749 diplômés
niveau V 2 301	niveau V 1 216
niveau IV 40	niveau IV 372
niveau III et + 3 796	niveau III et + 1 161

23 715 étudiants en formation dont les 2/3 dans le secteur de la santé

- ▶ 60% des étudiants se forment aux métiers du soin
- ▶ 17% aux métiers de la filière éducative
- ▶ 10% aux professions de l'accompagnement social
- ▶ Les autres diplômes sont plus spécialisés et par conséquent moins représentés en proportion

Un public formé majoritairement féminin et originaire de la région

- ▶ en moyenne on compte 4 femmes en formation pour 1 homme
- ▶ forte concentration de femmes dans les formations aux professions médicales et pharmaceutiques (95%), de l'aide à domicile (95%) et des métiers de l'accompagnement social (93%)
- ▶ plus d'1/3 d'hommes présents dans les formations des métiers de l'encadrement social (40%), de la rééducation et de la réadaptation (36%) et des métiers techniques de la santé (34%)
- ▶ 82% des inscrits en formations sanitaires et sociales sont originaires de la région

Une prépondérance de la formation initiale dans le sanitaire contrairement aux formations sociales davantage mobilisées via la formation continue

- ▶ ¾ des formés aux métiers de la santé sont étudiants ou élèves, contre 44% pour les formations sociales
- ▶ Une proportion d'apprentis quasi nulle dans les formations sanitaires, très faible dans les formations sociales (3%), 250 apprentis au total
- ▶ 17% des formés dans la santé sont des demandeurs d'emploi ; et 29% pour les formations sociales
- ▶ Le statut de salarié ou agent de la fonction publique ne concerne que 9% des formés en santé et 24% dans le social

10% des diplômés nationaux en région Hauts-de-France, soit 8 900 sortants de formation par an susceptibles de se porter sur le marché du travail

- ▶ La moitié sont diplômés d'une formation de niveau III, 40% d'une formation de niveau V
- ▶ 60% sont des diplômés de la famille du soin, 13% des métiers de l'accompagnement social et 11% de la filière éducative

Géographie du territoire

Densité de population : mesure du nombre d'habitants occupant une surface donnée. Elle est le plus souvent exprimée en individus par unité de surface.

Zone d'emploi : espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent, et dans lequel les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts. La région Hauts-de-France compte 27 zones d'emploi.

Population

A.P.A. : L'Allocation Personnalisée d'Autonomie est destinée aux personnes âgées de 60 ans et plus en perte d'autonomie. L'APA aide à payer les dépenses nécessaires pour le maintien à domicile malgré le manque d'autonomie, ou aide à payer une partie du tarif dépendance en EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes). L'APA est versée par le conseil départemental.

C.M.U. : La Couverture Maladie Universelle s'adresse aux personnes qui ne sont pas déjà couvertes à quelque titre que ce soit par un régime obligatoire d'assurance maladie. Sous réserve de remplir certaines conditions, la CMU leur permet de bénéficier de la sécurité sociale pour leurs dépenses de santé.

Solde migratoire : il est égal à la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours de l'année. Ce concept est indépendant de la nationalité.

Taux de pauvreté (en condition de vie) : désigne une situation de difficulté économique durable. Selon Eurostat, une personne s'y trouve lorsqu'elle cumule au moins 3 privations ou difficultés matérielles parmi les 9 de la liste suivante :

- avoir eu des arriérés de paiement d'un loyer, d'un emprunt hypothécaire ou de factures d'eau/gaz/électricité dans les 12 derniers mois
- ne pas pouvoir chauffer son logement
- ne pas pouvoir faire face à des dépenses imprévues
- ne pas pouvoir consommer de la viande ou une autre source de protéines au moins tous les 2 jours
- ne pas pouvoir s'offrir une semaine de vacances hors du logement
- ne pas posséder un téléviseur couleur
- ne pas posséder un lave-linge
- ne pas posséder une voiture personnelle
- ne pas posséder un téléphone

Le revenu disponible d'un ménage comprend les revenus d'activité (nets des cotisations sociales), les revenus du patrimoine, les transferts en provenance d'autres ménages et les prestations sociales (y compris les pensions de retraite et les indemnités de chômage), nets des impôts directs.

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante.

Économie – Entreprises - Emploi

Défaillance d'entreprises : Une entreprise est en situation de défaillance ou de dépôt de bilan à partir du moment où une procédure de redressement judiciaire est ouverte à son encontre. Cette procédure intervient lorsqu'une entreprise est en état de cessation de paiement, c'est-à-dire qu'elle n'est plus en mesure de faire face à son passif exigible avec son actif disponible.

PIB : Le PIB (produit intérieur brut) est un indicateur économique qui permet de mesurer la production économique intérieure réalisée par un pays. Le PIB a pour objet de quantifier la production de richesse réalisée par un pays sur une période donnée, généralement un an ou un trimestre, grâce aux agents économiques résidant dans le pays concerné. Il s'agit donc d'un indicateur qui reflète l'activité économique interne d'un pays.

PIB par emploi : indicateur de la richesse créée en moyenne par chaque emploi ; c'est le rapport du PIB par l'estimation annuelle d'emploi moyen.

Taux d'emploi : mesure l'utilisation des ressources de main-d'œuvre disponibles. Il est calculé en divisant le nombre d'actifs occupés par la population en âge de travailler.

Marché du travail

Demandeurs d'emploi catégories A, B, C

- Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi
- Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (78 heures ou moins au cours du mois)
- Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (plus de 78 heures au cours du mois)

Enquête BMO : Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements. De plus, ces projets concernent tous les types de recrutement, y compris les postes à temps partiel et le personnel saisonnier. Elle est réalisée par Pôle emploi et le CREDOC.

Inactifs : personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes de moins de 15 ans, étudiants et retraités ne travaillant pas en complément de leurs études ou de leur retraite, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler...

Taux de chômage : rapport entre le nombre de chômeurs et la population active (actifs occupés + chômeurs).

Formation

Situation d'illettrisme : non maîtrise de la lecture ou d'écriture pour être autonomes dans des situations simples de la vie quotidienne

Niveaux de formation :

- Niveau VI et V bis : sorties en cours de 1er cycle de l'enseignement secondaire (6ème à 3ème) ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.
- Niveau V : sorties après l'année terminale de CAP ou BEP ou sorties de 2nd cycle général et technologique avant l'année terminale (seconde ou première).
- Niveau IV : sorties des classes de terminale de l'enseignement secondaire (avec ou sans le baccalauréat). Abandons des études supérieures sans diplôme.
- Niveau III : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales, etc.).
- Niveaux II et I : sorties avec un diplôme de niveau supérieur à bac+2 (licence, maîtrise, master, dea, dess, doctorat, diplôme de grande école).

Taux d'espérance d'obtenir le baccalauréat : donne une mesure de la probabilité qu'aurait un jeune de sixième, une année donnée, de réussir l'examen du baccalauréat s'il rencontrait tout au long de son parcours les conditions scolaires que connaissent les autres jeunes cette année-là.

Les Plans stratégiques du CPRDFOP

Plan stratégique n° 1 :

Itinéraires de réussite et lutte contre le décrochage

Objectifs politiques

- Elever le niveau de compétences et de connaissances de tous les jeunes afin de garantir, notamment, une d'adaptabilité durable dans un environnement économique et professionnel en perpétuelle mutation,
- Assurer un égal accès à la formation professionnelle en développant le principe d'équité et en luttant contre les déterminismes sociaux, de territoire et de genre,
- Développer l'ambition et favoriser la réussite, quel que soit le niveau de formation, et améliorer les taux d'accès à l'enseignement supérieur.
- Prévenir et lutter contre les sorties du système de formation sans qualification.

Contexte- état des lieux

- Un niveau de formation inférieur à la moyenne nationale,
- L'espérance d'accès au baccalauréat générale et technologique plus faible qu'en France
- Une analyse contrastée de la poursuite d'études des bacheliers dans le supérieur,
- Des difficultés d'accès à la lecture avérées,
- 45% de jeunes de 0 à 17 ans d'origine sociale défavorisée (moyenne nationale : 35%),
- Une mobilité sociale ascendante en retrait,
- Plus de 20 000 jeunes ayant quitté le système éducatif sans qualification et repérés comme potentiellement décrocheurs (dont 65% issus de lycées professionnels) et environ 180 000 jeunes *NEET (Not in Education, Employment or Training)* en région Hauts-de-France

Objectif opérationnel 1 :

Assurer pour tous la maîtrise d'un socle commun de compétences

- Assurer la maîtrise d'un socle de compétences, de connaissances et de culture pour tous les élèves
- Favoriser la maîtrise d'au moins une langue étrangère
- Faire de la lutte contre l'illettrisme une priorité, notamment en confortant les outils de son repérage et la sensibilisation des acteurs.
- Encourager l'acquisition des compétences de type « compétences comportementales » (savoir être, savoir s'orienter...)
- Renforcer la personnalisation des parcours de formation à travers la différenciation et l'individualisation pédagogiques

Plan d'action

- Développer et soutenir les dispositifs d'accompagnement personnalisés
- Renforcer la formation des équipes pédagogiques à l'approche individualisée
- Favoriser et développer l'usage du numérique

- Accompagner le déploiement de la stratégie régionale de lutte contre l'illettrisme

Indicateurs de suivi :

- Niveaux de maîtrise des compétences du socle
- Indicateurs de l'enquête de la journée défense citoyenneté
- Indicateurs régionaux de l'illettrisme
- Nombre d'actions de formation déclinées et nombre de jeunes formés

Pilotage et partenariats

Pilote : Education nationale

Partenaires : Education nationale / DRAAF / Région / Universités / Grandes Ecoles / ESPE / laboratoires de recherche universitaires / collectivités territoriales dans le cadre des alliances éducatives / ANLCI / Missions Locales

Objectif opérationnel 2 :

Développer l'ambition, élever les niveaux de qualifications et favoriser la réussite

- Accompagner l'ambition et les choix d'orientation des jeunes
- Améliorer les poursuites d'études en voie professionnelle
- Renforcer l'accès au bac général et technologique
- Favoriser l'accès et la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur
- Porter progressivement à 50% la part des élèves de bac professionnel et de bacs technologiques respectivement en BTS et DUT et assurer les conditions de leur réussite.
- Assurer la réussite des étudiants dans le supérieur

Plan d'action

- Favoriser l'accès à la 2GT en fin de troisième, tout particulièrement en zones d'éducation prioritaire
- Soutenir l'expérimentation Bac Pro/BTS qui a pour objectif à terme d'assurer de droit l'admission en BTS à tout bachelier professionnel qui obtient un avis favorable du conseil de classe du lycée d'origine
- Développer les liaisons pédagogiques et les conventions entre les collèges, les lycées et les établissements de l'enseignement supérieur dans le cadre de la mise en place des parcours d'excellence, du développement des cordées de la réussite.
- Renforcer les liaisons pédagogiques et les conventionnements entre les établissements d'enseignement secondaire et les établissements de l'enseignement supérieur pour favoriser la mise en œuvre du continuum bac-3/bac+3 et notamment l'accueil renforcé des bacheliers technologiques en IUT. Travailler à l'habilitation de diplômes « licences professionnelles » co-construits lycées/EPSCP (établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel)
- Renforcer les dispositifs existants d'accompagnement dans l'enseignement supérieur (accueil des primo entrants, accompagnement pédagogique renforcé par les pairs, suivi personnalisé des étudiants par un enseignant référent)
- Développer le programme régional PRREL (parcours régional et réussite en étude longue) à travers ses trois volets :
 - 1 - le **dispositif Ambition**, mis en œuvre par les Grandes Écoles et établissements universitaires, qui vise à aider gratuitement les lycéens et les étudiants dans la réussite de leurs études.

2 - Le **dispositif Diplôme Universitaire D.U. Tremplin**, qui mobilise des interventions en réorientation, remise à niveau disciplinaire et méthodologique et remédiation à un éventuel décrochage.

3 - Le dispositif **Réussite**, outil d'accompagnement des étudiants ayant des difficultés dans certaines matières ou dans les compétences méthodologiques attendues en enseignement supérieur.

- Mieux informer sur l'ensemble des possibilités d'aides financières offertes aux jeunes et aux familles
- Mettre en place des nouveaux dispositifs d'accompagnement individuel ou collectif à la réalisation du projet de poursuite d'études
- Moderniser et adapter l'offre d'hébergement et le réseau de transport

Indicateurs de suivi

- Taux d'accès au baccalauréat GT
- Taux d'accès au CPGE
- Taux d'accès des bacheliers professionnels en BTS et taux de réussite
- Taux d'accès des bacheliers technologiques en IUT et taux de réussite
- Taux de réussite en BTS, IUT et en L1
- Taux de remplissage des internats
- Nombre de jeunes bénéficiant d'une aide financière
- Mobilisation des différents fonds sociaux de l'état, du dispositif du soutien social de la région

Pilotage et partenariats

Education nationale / Universités / Grandes écoles / ESPE / Région / DRAAF

Objectif opérationnel 3 :

Enrichir et sécuriser les parcours de formation

- Déployer des passerelles entre les différentes voies de formation (professionnelle, technologique et générale) et les transitions entre les différents statuts (scolaire, apprenti, étudiant et stagiaire de la formation continue)
- Faciliter la poursuite d'études et accompagner les éventuelles réorientations
- Favoriser les partenariats avec l'enseignement supérieur (réorientation, parcours de remise à niveau, passerelles...)
- Développer la mixité des parcours et des publics

Plan d'action

- Accroître la lisibilité de l'offre
- Développer la mise en réseau des organismes de formation et les passerelles entre les différentes voies de formation (Campus des Métiers et des Qualifications, Lycées des Métiers, Réseaux thématiques...)
- Développer l'accès aux passerelles en formation initiale
- Développer la mixité de parcours et de publics à partir du bilan des expérimentations menées
- Définir les modes de financement des parcours mixtes
- Sécuriser les parcours par apprentissage

Indicateurs de suivi :

- Données d'entrées sur chaque niveau de passerelle
- Nombre de jeunes en parcours mixtes
- Nombre de formations en mixité de parcours ou de publics

Pilotage et partenariats

Région / Education nationale / DRAAF

Objectif opérationnel 4 :

Prévenir et lutter contre le décrochage et assurer un droit au retour en formation

- **Priorité à la prévention du décrochage**

L'analyse de la genèse du décrochage montre que si les causes en sont multiples, elles s'enracinent souvent dans l'interaction entre les élèves et l'institution scolaire. La prévention est l'axe privilégié retenu dans la mise en œuvre de la politique de lutte contre le décrochage scolaire et relève de la compétence du Recteur. Il s'agit de :

- Favoriser les actions qui visent à un repérage précoce des signes du décrochage notamment dans le cadre des GPDS (groupes de prévention du décrochage scolaire) qui mobilisent dans les établissements scolaires l'ensemble de la communauté éducative,
- Mieux traiter l'absentéisme par un suivi rigoureux et un traitement rapide en lien avec les familles
- Apporter des réponses pédagogiques et éducatives appropriées à toute manifestation témoignant d'un mal être à l'école ou d'un désinvestissement scolaire.
- Promouvoir des alliances éducatives auprès des établissements scolaires. autour d'un même objectif de persévérance scolaire,
- Diversifier les parcours et les modalités de formation sur des champs professionnels variés en tenant compte des caractéristiques des publics, de leurs projets,
- Sécuriser les parcours en apprentissage en apportant un accompagnement pédagogique et social adapté (innovation pédagogique, accès à la prévention et aux soins, accès facilité au logement, aide à la mobilité ...) et en améliorant la formation des maîtres d'apprentissage

- **Améliorer la remédiation**

La coordination des actions menées en direction des décrocheurs est confiée à la région en lien avec les autorités académiques. Il s'agit de :

- Renforcer les modalités de repérage et d'accompagnement des jeunes au sein des PSAD (Plates-formes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs),
- Favoriser la coordination des acteurs du repérage au sein des cellules institutionnelles dédiées sur le territoire,
- Garantir l'accès des jeunes décrocheurs orientés par les PSAD à un parcours d'accompagnement renforcé (par ex : mise en œuvre par les missions locales du droit à l'accompagnement, écoles de la deuxième chance, dispositifs IEJ...)
- Définir et expérimenter un dispositif visant à mobiliser les jeunes les plus éloignés des structures d'accueil ou d'accompagnement

- Développer les liens entre les différents acteurs, partenaires et prestataires pour garantir une offre visible, diversifiée et complémentaire sur les territoires.
- Accompagner la mise en œuvre du droit au retour en formation en lien avec le SPRO
- Renforcer l'accompagnement des jeunes à l'entrée dans le supérieur à travers un repérage précoce des étudiants en situation de décrochage (renforcement pédagogique, réorientation vers une formation plus adaptée...)
- Proposer des parcours en apprentissage en cohérence avec les besoins réels de l'économie de proximité et en faire des parcours de réussite pour les jeunes NEET ou les étudiants en réorientation. (SAS préparatoires à l'apprentissage)
- Mobiliser les jeunes pour persévérer dans le parcours proposé (décrochage dans les actions de remédiation)

- **Renforcer l'accompagnement des jeunes à besoins spécifiques**

Cet accompagnement prend toute son importance dans la région Hauts-de-France, caractérisée par une surreprésentation du handicap parmi les jeunes d'âge scolaire et des inégalités de parcours importantes liées notamment à des déterminismes sociaux, de genre, d'origine ou de territoire.

Plan d'action

- Réécrire la convention relative à la prise en charge des jeunes sortants du système de formation initiale sans un diplôme national ou une certification professionnelle permettra de préciser les champs de compétences de la région et des académies (prévention et remédiation) tout en proposant une coordination. Elle précisera les modalités d'organisation, de gouvernance et de financement permettant la coordination des politiques menées (nouvelles instances proposées dans l'accord cadre ARF/Etat) et les modalités de pilotage des PSAD (mobilisation des missions locales) et ceci conformément à la loi du 5 mars 2014 et dans le respect des missions statutaires et des rattachements administratifs et hiérarchiques de chaque structure.
- Proposer un protocole régional (ETAT/Région/Mission locales/E2C) pour la définition des modalités réciproques de prise en charge et de partenariat pour favoriser l'accès des jeunes à la qualification
- Définir un processus partagé de prise en charge et d'accompagnement des jeunes décrocheurs
- Identifier un processus d'échanges de données et les outils communs nécessaires aux acteurs désignés pour la prise en charge des décrocheurs
- Inciter et accompagner les acteurs régionaux pour répondre aux futurs appels à projets 2017 des fonds européens
- Mettre en place de nouveaux modes de dialogue en direct avec les familles
- Assurer sur les territoires un accès équilibré à un premier niveau de qualification de niveau V.
- Améliorer la communication sur l'apprentissage à destination des publics décrocheurs et des jeunes NEET,
- Développer les outils de repérage et les dispositifs d'accompagnement dans le supérieur (tests de positionnement, Diplôme universitaire de remise à niveau...)
- Délivrer des attestations de reconnaissance des compétences professionnelles aux jeunes sortants issus des ULIS LP et des établissements médico-sociaux, se trouvant dans l'incapacité d'obtenir tout ou partie d'un diplôme qualifiant
- Généraliser progressivement la mise en place des «plates-formes d'insertion professionnelle» en partenariat avec la DIRECCTE et l'ARS (dans le cadre du PRITH)
- Développer les actions pour l'accompagnement des jeunes nouvellement arrivants
- Favoriser l'égal accès au stage

Indicateurs de suivi :

- Données SIEI, IEJ et sur le droit au retour en formation
- Nombre de jeunes intégrant une E2C parmi les jeunes orientés par la PSAD
- Nombre de jeunes inscrits en Mission Locale entrant en apprentissage ou réinscrit en formation initiale
- Nombre de jeunes des listes SIEI orientés vers la mission locale bénéficiant d'un parcours contractualisé d'accompagnement.
- Données sur les ruptures de contrats dans l'apprentissage
- Données sur le décrochage dans le supérieur (abandons, réorientations...)
- Développement du réseau des ULIS en lycée professionnel

Pilotage et partenariats

Education nationale / Région / DRAAF / DIRECCTE/ DRJSCS/ARS / Départements / Universités / Grandes écoles / ESPE

Thématique transversale – mobilité

Le manque de mobilité des jeunes de la région académique nuit à la diversité, à la continuité mais aussi à la sécurisation de leurs parcours de formation. Il est souhaitable de mener une réflexion partagée sur les freins à la mobilité, en lien avec la politique d'accueil et d'accompagnement en internat qui inclut les aides financières adaptées, mais aussi à travers les réseaux des transports disponibles.

A titre préventif et afin de développer l'aptitude/le potentiel de mobilité chez le jeune, poursuivre l'effort sur l'éducation à la mobilité, le plus tôt possible dans le parcours du jeune en maintenant le volet mobilité des projets éducatifs dans les lycées.

L'incitation à la mobilité doit également s'effectuer par le biais des mobilités internationales, notamment par le développement de consortia académiques ou territoriaux de mobilité européenne (EFTLV, Erasmus+) en formation professionnelle, ou encore le développement de stages européens en STS

Développer les parcours d'insertion dans l'emploi de décrocheurs en utilisant la mobilité comme un outil de remotivation/remobilisation du jeune, de développement personnel et enfin d'insertion professionnelle : raccrocher les jeunes "décrochés" ou en voie de l'être par la définition d'un parcours d'insertion dans l'emploi "court" et leur proposer une mobilité avec insertion dans l'entreprise (mobilisation des entreprises).

Focus Schéma régional des formations sanitaires et sociales

Contexte / Etat des lieux :

L'accès à bon nombre de formations sanitaires et sociales est conditionné à la réussite aux épreuves de sélection. Dans la mesure où les places sont limitées, l'entrée est dépendante du rang de classement décroché.

Par ailleurs il semble que les générations actuelles aient plus de difficultés à s'impliquer dans la durée dans des disciplines aux valeurs professionnelles fortes et exigeantes. Enfin, la majorité des formations étant organisée en alternance avec les terrains professionnels, cela permet de donner une vue anticipée du métier visé.

Plan d'action :

1) Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation

- Améliorer l'orientation par une meilleure connaissance des valeurs des métiers visés et des conditions d'exercice.
- Développer la préparation aux métiers de la santé en renforçant et développant les partenariats avec les équipes pédagogiques des établissements de l'éducation Nationale notamment dans le cadre du Campus des métiers et des qualifications - Autonomie Longévité Santé
- Développer la préparation aux concours d'accès à la formation
- Anticiper en amont la connaissance du métier par des échanges, des rencontres avec les professionnels et en situation réelle

2) Pour éviter le décrochage, diffuser les bonnes pratiques pédagogiques suivantes :

- un apprentissage distanciel : accompagner avant/pendant/après l'entrée en formation
- une pédagogie réflexive : pratique professionnelle accompagnée d'une réflexion
- une formation par la simulation : ce n'est pas acquérir un geste ou prendre une posture, mais la vivre
- une pédagogie active : l'apprenant est acteur et le formateur un guide

Indicateurs :

- Taux de réussite aux épreuves de sélection
- Taux d'abandons
- Taux de réussite aux diplômes

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Région - Etablissements de formation - Education Nationale - Universités - DRAAF - Pôle Emploi - Branches professionnelles - OPCA/OCTA - Représentants d'étudiants

Plan stratégique n° 2 :

Information et orientation – jeunes, familles, adultes

Objectifs politiques

Réaffirmer le concept d'orientation tout au long de la vie et le droit à l'orientation pour tous en plaçant l'individu au cœur des dispositifs

Mettre à disposition des jeunes, des familles et des adultes des services de qualité pour favoriser l'accès à l'emploi durable en créant les conditions d'une orientation choisie

Mettre en place une politique d'orientation qui lutte contre les déterminismes sociaux et qui favorise la mobilité des publics

Objectifs opérationnels

- Construire et rendre visible et accessible par tous le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)
- Renforcer la connaissance des métiers (particulièrement ceux de demain et ceux qui recrutent), des compétences requises, des formations et des perspectives d'emplois
- Développer la compétence des publics à s'orienter tout au long de la vie dans une visée d'acquisition ou de renforcement de leur autonomie
- Informer, par différentes modalités, sur les multiples formes d'emploi dont l'entrepreneuriat, les passerelles entre métiers, les débouchés...
- Conseiller en prenant en compte les aspirations et les besoins de chaque personne et les besoins économiques des territoires
- Sécuriser les parcours individuels par une meilleure coordination des acteurs locaux (AIO-Formation- Entreprises...)
- Articuler les dispositifs et les décloisonner en sortant de la logique de statut de la personne

Contexte- état des lieux

Vu les articles L.6111-1, L.6111-3, et L.6121-1 du code du travail

Vu les articles L.214-12, L.214-13 et L.214-13-1 du code de l'Education

Vu l'article 22 de la loi n°2014-288 du 5 mars relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Véritable enjeu social, individuel et collectif, l'orientation ne se limite plus à une aide aux choix scolaires mais se conçoit comme un apprentissage visant à acquérir un capital de compétences requises pour s'orienter tout au long de la vie, pour permettre à chacun, tout au long de son parcours de faire ses propres choix de vie personnelle et professionnelle.

Chaque année, en France, près de 100 000 jeunes quittent encore le système de formation initiale sans avoir obtenu une qualification équivalente au baccalauréat ou un diplôme à finalité professionnelle. L'orientation est de ce point de vue l'un des leviers de la persévérance scolaire.

Les choix d'orientation découlent en partie de la « demande sociale » liées aux représentations et aux opportunités de proximité.

La voie professionnelle est encore trop souvent perçue comme une orientation par défaut, associée aux résultats scolaires insuffisants, influencée par le poids des origines sociales et/ou le sexe.

Les trajectoires professionnelles montrent quant à elles combien il est nécessaire aujourd'hui de savoir durant son parcours professionnel saisir des opportunités et être en capacité de réagir aux transitions professionnelles encore trop souvent subies, alors que de nombreuses offres d'emploi restent non pourvues.

Mais la difficulté pour un individu à appréhender la complexité de l'environnement économique, à anticiper les évolutions des métiers et du monde travail tout comme à trouver et à exploiter l'information pléthorique sur le sujet, révèle combien la demande d'orientation est d'importance.

Cependant, la multiplicité des acteurs, des dispositifs et des outils ne garantit pas pleinement la lisibilité des offres de services et révèle l'existence de ressources mais insuffisamment organisées. Il convient de faire de l'Accueil, de l'Information et de l'Orientatation un des enjeux majeurs de la sécurisation des parcours professionnels.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre un nouveau cadre de concertation pour la mise en œuvre du Service public régional de l'orientation. Elle organise une coordination nationale et régionale nouvelle et simplifiée, devant permettre de mieux articuler les actions entre les différents acteurs de l'orientation, de la formation professionnelle et de l'emploi : Etat, Régions et partenaires sociaux.

La loi confie aux Régions de nouvelles missions en matière d'orientation et de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans diplôme ni qualification.

« L'Etat et la Région assurent le SPO tout au long de la vie (...) Le service public de l'orientation est un service public à compétences partagées, assuré par l'Etat et les Régions qui s'appuient sur la collaboration de l'ensemble des services et des acteurs ciblés par la loi du 5 mars 2014 ».

« L'Etat définit au niveau national la politique d'orientation des élèves et étudiants dans les établissements scolaires et d'enseignements supérieur(...) »

(...)La Région organise le Service Public Régional de l'Orientatation (SPRO) tout au long de la vie et coordonne sur les territoires les actions des organismes participants au SPRO ».

« Qu'il s'agisse de recherche de formation, de souhait d'évolution de carrière, de volonté d'engagement ou de mobilité européenne et internationale, d'épanouissement professionnel et personnel ; le service public régional d'orientation favorise et accompagne la construction de projets individuels, facilite l'insertion professionnelle et sécurise les changements de parcours tout au long de la vie. »

Plan d'action

- Rendre visibles, pour tous en particulier les prescripteurs, les outils servant la connaissance des métiers et des formations
- Mettre en place le SPRO Hauts-de-France
 - Harmoniser le cahier des charges relatif au SPRO en Région HDF
 - Assurer la coordination des compétences de l'Etat et de la Région à travers une convention spécifique précisant les conditions dans lesquelles l'Etat et la Région coordonnent l'exercice de leurs compétences respectives en région
 - Définir et partager des valeurs et principes communs

- Accompagner le déploiement du SPRO en s'assurant du maillage du territoire pour garantir un service de proximité
- Coordonner les actions des organismes concourant au SPRO
 - Mettre en œuvre les instances Etat / Région de suivi et de régulation de cette coordination
 - Assurer le suivi de mise en œuvre et proposer une démarche d'amélioration continue
 - Mutualiser les pratiques, les outils et les dispositifs
 - Faire les remontées utiles à l'élaboration de la carte des formations (cf. OS 3 du CPRDFOP)
- Accompagner les membres concourant à la mise en œuvre du SPRO
 - Contribuer à la professionnalisation de tous les acteurs en charge de l'orientation
 - Renforcer la qualité de l'accompagnement des publics dans leur parcours d'orientation au regard des objectifs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) et du Parcours Avenir en développant l'individualisation des parcours.
 - Evoluer vers une posture de guidance, favorisant l'approche globale de la personne et de sa problématique en l'accompagnant chaque fois que nécessaire dans la réalisation de son projet
 - Organiser une veille informative et sa mise à disposition
- Favoriser l'information sur les métiers
 - Compléter l'information sur les métiers d'un éclairage sur les débouchés et les conditions d'insertion (par exemple, au travers des taux d'insertion des sortants de formation)
 - Développer les opportunités d'immersion en entreprise
 - Favoriser le développement de réseaux d'ambassadeurs des métiers, en lien avec les Branches professionnelles
 - Engager les acteurs de l'accueil, l'information et de l'orientation, habilités dans le conseil en évolution professionnelle à organiser des temps forts ou des événements innovants sur les métiers/secteurs et l'orientation
 - Capitaliser les résultats d'insertion des actions de formation locales (toutes voies confondues) et les diffuser
 - Identifier les liens formation-secteurs d'activité (débouchés)
 - Faire évoluer les représentations sur l'enseignement professionnel et les différentes voies de formation dès le collège en valorisant les métiers d'avenir, le continuum secondaire/supérieur et la formation tout au long de la vie,
- Développer la compétence à s'orienter des jeunes et des adultes
 - Inclure l'orientation dans la capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie dans l'esprit du socle commun de connaissances, de compétences et de culture et dans le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles
 - Favoriser la connaissance des nouvelles générations d'outils numériques d'information et d'aide à l'insertion professionnelle
 - Agir sur le potentiel de mobilité des individus : se déplacer, se projeter, être curieux, oser avoir de l'ambition, être acteur, faire des choix

- Favoriser l'investissement des parents dans l'orientation en leur proposant des actions de formation et d'information
- Ouvrir le champ des possibles : lutter contre la discrimination et l'auto discrimination par l'auto censure en limitant les effets des déterminismes sociaux, développant la mixité des filières et des métiers, rendant tous les métiers accessibles à un plus grand nombre (quels que soient le niveau et le statut) par la construction de parcours individuels
- Soutenir des projets innovants de formation sur les « soft skills » favorisant l'insertion dans l'emploi.

Pilotage et partenariat

Pilotage Etat (Rectorat- DRAAF- DRJSCS - Direccte) - Région

Partenaires associés pour « le premier » accueil des publics : Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, OPACIF – Fongecif -, CIO, SUAIO, BIOIP, Proch'emploi...

Partenaires associés pour la connaissance des métiers/secteurs : Branches professionnelles, MDE, Pôle emploi, Pôles de compétitivité, clusters, ...

Partenaires associés pour « la connaissance des formations » : ONISEP, C2RP,...

Partenaires associés pour une meilleure coordination territoriale : SPEL-OF, SPRF, plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs, carte des formations: initiales (scolaire et apprentissage) et continues...

Moyens et/ou dispositifs mobilisables

Contrat de Plan Etat-Région

Dispositifs nationaux socles : le Parcours Avenir pour les jeunes scolarisés de la 6^{ème} à la terminale et le Conseil en Evolution Professionnelle pour les actifs.

Selon des modalités précisées dans un cadre préalablement défini (convention de partenariat, ...) chaque partenaire, listera les dispositifs, outils qu'il proposera de mobiliser pour atteindre les objectifs opérationnels de chaque action du plan d'actions.

A ce stade, les partenaires constatent que de nombreux outils existent et qu'ils nécessitent : une meilleure communication, un accompagnement du public dans leur usage, une articulation entre eux ainsi qu'un décloisonnement des dispositifs.

Indicateurs de suivi

Bilans d'activité du SPRO sur la base de la mise en œuvre effective.

Nombre et typologie des personnes accueillies par chaque structure redirigées vers un partenaire ou une autre structure.

Suites et effectivité de la redirection

Degré de satisfaction des publics (mise en place de comités d'usagers)

Thématique transversale – mobilité

- Encourager les projets éducatifs et de formation favorisant le développement du potentiel de mobilité des individus
- Nécessité d'une cartographie dynamique permettant de visualiser les formations, les transports et les internats en relation avec le domicile des élèves
- Recenser et rendre visible l'offre des aides à la mobilité, les initiatives innovantes favorisant la mobilité des publics
- Veiller à garantir des conditions de réussite équitables sur tout le territoire par une offre de transports adaptée et une offre d'hébergement attractive
- Proposer un premier accès dématérialisé à l'information et les cas échéant au conseil en orientation. Dans ce cadre, certains outils sont déjà mobilisables : la plateforme Mon Orientation en Ligne, Interface CEP des OPACIFs, ... De la même manière, concernant le lien Jeune –Entreprise, on peut citer Mon Stage en ligne, les plateformes d'accès aux stages...
- Adapter les dispositifs d'orientation aux habitants des territoires ruraux (proximité...).

Focus Schéma régional des formations sanitaires et sociales

Contexte / Etat des lieux :

Un secteur complexe, en proie à des reconfigurations profondes qui impactent les compétences des professionnels en poste et en devenir.

Un large appareil de formation : une moyenne de 70 formations et de nombreux ministères certificateurs (ministères de la cohésion sociale, de l'éducation Nationale, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture ou de l'emploi et des branches professionnelles)

Nécessité d'adapter l'accès aux formations et de rendre lisible auprès de tous, les publics, les professionnels du secteur, les professionnels de l'orientation l'offre de formation qui manque de lisibilité.

Plan d'action

1 - Rendre lisible l'offre de formation

- Assurer la lisibilité des formations sanitaires et sociales, par une information pratique sur l'exercice concret des métiers.
- Développer une information pour l'attractivité des métiers notamment des services à la personne
- Informer sur les métiers en émergence (coordination, formations des aidants pour le maintien à domicile, accompagnant à la santé ...)
- Inscrire les formations sanitaires et sociales post-baccalauréat dans Admission PostBac au même titre que l'ensemble des formations de l'enseignement supérieur.

2 – Adapter l'accès aux formations

- Développer l'organisation de concours communs par niveau et par domaine de formation
- Favoriser les passerelles entre les différents systèmes de formation (secondaire de l'éducation Nationale / écoles et instituts ; écoles et instituts / enseignement supérieur de l'éducation Nationale)

Indicateurs :

- Taux d'écoles/d'instituts et de formations inscrits dans Admission Post Bac

- Taux d'écoles/d'instituts et de formations engagés dans un dispositif commun d'entrée en formation
- Rapport sur la communication des métiers émergents

Partenaires associés envisagés:

ARS – DRJSCS – Région - Etablissements de formation - Education Nationale - Universités - DRAAF - Pôle Emploi - Structures d'accueil - Branches professionnelles – OPCA/OCTA - Représentants d'étudiants

Plan stratégique n° 3 :

Lycées et établissements de formation, éléments moteurs dans les territoires (carte des formations)

Objectif politique

- Créer les dynamiques entre formation, emploi et innovation
- Améliorer la prise en compte au sein de la carte des formations des besoins actuels et à venir des entreprises
- Soutenir le dynamisme économique et les projets innovants des territoires

Objectifs opérationnels

- **1 - Élaborer une carte des formations concertée entre tous les acteurs prenant en compte :**
 - Les besoins économiques (métiers en difficulté de recrutement) et les évolutions des métiers (métiers d'avenir et filières émergentes), identifiés en partenariat avec les acteurs économiques et les Branches professionnelles (cadre contractuel)
 - La nécessité d'une offre de formation structurée et lisible
 - Un équilibre entre une offre de formation diversifiée sur le territoire et une offre de formation structurée selon une logique de spécialisation et de parcours complets
 - Un objectif de développement de l'apprentissage qui prend en compte l'équilibre des voies de formation initiales.
 - Une fluidité et mixité des parcours et des publics
 - Un maintien de l'offre de formation de niveau 5, premier niveau de qualification
 - Le développement de la mixité sociale
 - Les modalités d'accessibilité de l'offre de formation dans un contexte de faible mobilité (accompagnement, hébergement, transports...)
- **2 - Rapprocher les acteurs de formation du secondaire et du supérieur, de l'emploi et de l'économie sur un territoire (campus des métiers, mise en réseau d'établissements, ...)**
 - Augmenter le taux d'accès à l'enseignement supérieur
 - Développer l'esprit d'entreprendre, et l'apport de connaissances liées au fonctionnement et à la création d'entreprises
 - Amplifier le travail en réseau des établissements en intégrant toutes les dimensions (voie scolaire, apprentissage et formation tout au long de la vie)
 - Placer les établissements de formation et l'enseignement supérieur au cœur d'un continuum formation initiale/formation continue
 - Placer les exploitations agricoles au cœur des enjeux économiques et améliorer leur intervention en matière d'innovation et de recherche.
 - Ouvrir l'offre de formation sur le monde de l'entreprise et de la recherche
 - Éduquer à la mobilité en facilitant l'accès aux transports en commun et en développant l'internat scolaire

- Mutualiser les moyens publics/privés autour de projets communs en liaison avec des moyens spécifiques alloués à ces projets et un cadre juridique défini en amont
- Améliorer l'attractivité des filières de formation dont les métiers sont en difficulté de recrutement ou métiers d'avenir

Contexte - état des lieux

• L'appareil de formation

La formation en région Hauts de France en 2015-2016 : Enseignement public et privé, y compris enseignement agricole

263 000 lycéens, 33 400 apprentis, 178 000 étudiants

55 500 demandeurs d'emplois en formation (dispositif région) et 32 000 demandeurs d'emploi en formation (autres dispositifs : Pôle Emploi, Agefiph, OPCA et autres financements)

Statut scolaire :

Voie générale et technologique : 139 077 inscrits

Voie professionnelle : 116 113 inscrits

Apprentissage :

Voie professionnelle : 33 387 inscrits

• Le contexte socio-économique

Avec près de 2.2 millions d'emplois, la région Hauts-de-France concentre 8.1% de l'emploi national et se hisse au 4^{ème} rang des régions françaises. Malgré la crise économique et financière de 2008 et malgré la concurrence internationale, le poids de l'industrie reste important sur le territoire et porte des projets phares dans les secteurs agroalimentaire, des industries chimiques et pharmaceutiques, de la métallurgie, du ferroviaire ou encore du textile et de l'habillement. L'emploi tertiaire, en constante progression, prédomine (77% de l'emploi total) et est lui aussi en pleine mutation afin d'intégrer les nouveaux enjeux de l'économie présentielle et de la Troisième Révolution Industrielle.

La région est particulièrement touchée par le chômage (12,8% et 18,6% pour les moins de 25 ans) : près de 100 000 jeunes de moins de 25 ans recherchent un emploi.

Enfin, les Hauts-de-France sont au cœur d'un carrefour européen qui offre naturellement des opportunités de mobilités territoriales mais aussi transfrontalières.

Ces deux constats interrogent directement la carte des formations. Afin d'améliorer l'insertion professionnelle des diplômés, il est essentiel qu'elle prenne davantage en considération les potentiels d'emploi émanant des pôles d'attractivité économique mais il est également indispensable de changer le regard, la représentation que les jeunes et leurs familles portent sur les nouveaux enjeux et métiers qui en découlent.

Par ailleurs, le manque d'ambition scolaire et la faible mobilité sociale ascendante caractérisent la population. Les acteurs de la formation doivent se sentir pleinement investis d'une responsabilité sur ces indicateurs de façon à faire évoluer cette situation. L'objectif d'élévation du niveau de qualification (100% d'une classe d'âge au niveau V, 80% d'une classe d'âge au baccalauréat et 60% d'une classe d'âge diplômés de l'enseignement supérieur) prend une mesure toute particulière en région Hauts-de-France où la proportion de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur est inférieure à la moyenne nationale (29,6 % contre 34,6 %). Dans ce contexte, l'élévation du niveau

de qualification revêt un enjeu particulièrement important au regard du lien de corrélation établi entre le taux de chômage d'un territoire et le niveau de qualification de sa population active.

Les différents objectifs poursuivis sont d'égale importance, ce qui rend nécessaire la recherche d'une employabilité qui doit s'entendre de façon durable par la constitution d'un socle de compétences et de connaissances assurant une autonomie au futur citoyen et au futur professionnel, tout au long de la vie. La formation tout au long de la vie de la population des Hauts-de-France apparaît comme l'espoir d'un avenir économique et social meilleur.

Plan d'action

• Sur la carte des formations

- Développer des outils partagés d'analyse et de prospective des besoins en termes de formation
- Mettre en place un outil de gestion partagé sur l'évolution de l'offre de formation
- Mettre en place une veille stratégique afin d'anticiper les évolutions des métiers dans les différents secteurs et de se situer au plus proche de l'actualité économique et du développement des territoires
- Fixer un taux minimum d'insertion dans l'emploi en deçà duquel une vigilance s'impose de nature à remettre en cause la pérennité de la formation sauf pour les métiers d'avenir qui peuvent faire l'objet d'une concertation et d'engagements spécifiques des branches en matière de recrutement.
- Renforcer l'identité et l'attractivité des lycées
- Permettre des passerelles entre les différentes formations

• Sur le lien avec les acteurs du monde économique et de la recherche

- Développer les Campus des Métiers et des Qualifications, leur donner un rayonnement régional et les étendre à des domaines économiques porteurs et stratégiques
- Sensibiliser les chefs d'établissements à la nécessité d'offrir aux entrepreneurs un interlocuteur privilégié pour consolider les relations école-entreprises (information réciproque sur les formations et sur les métiers, stages, alternance, mise à disposition des plateaux techniques, innovation, recherche...) et au développement des relations avec les opérateurs de l'emploi et de l'insertion (Missions locales, Pôle emploi...)
- Développer le vivier d'entreprises susceptibles d'accueillir des lycéens en stage, des apprentis en contrat de travail et des enseignants en stage d'immersion
- Favoriser la mise en place de projets permettant aux lycéens et apprentis de mieux appréhender la réalité du monde professionnel (interventions de professionnels en cours de formation, visites d'entreprises, prêt de matériels mis à disposition des EPLE...).
- soutenir tout projet innovant, créer des laboratoires d'innovation (Espaces d'Innovation Partagés – Plateformes technologiques...) visant au rapprochement des structures et des « hommes » dans le domaine de la recherche et du développement. Les PME-PMI pourraient particulièrement bénéficier des matériels des établissements.
- Favoriser la créativité et le développement des compétences à travers la mutualisation des équipements, le partage d'expériences et les pratiques collaboratives (ateliers de prototypage, Ouverture des plateaux, fab lab...)
- Développer le réseau des établissements scolaires comme lieux de ressources, de formation et d'innovation pour les entreprises et les habitants en s'appuyant sur le numérique.

- Développer les hubhouse et les autres dispositifs de sensibilisation à l'entrepreneuriat installés dans la région. Ils ont vocation à accueillir et conseiller tous les publics afin de promouvoir l'esprit d'entreprendre.
- Proposer aux chefs d'établissements et aux enseignants un panel d'outils à mettre en place pour leurs projets afin que les élèves puissent développer les compétences de l'entrepreneuriat (travail en équipe, prise d'initiatives, créativité, persévérance, communication,...) (Projet Idée)
- Consolider la mise à disposition d'une plateforme de centralisation des offres de stages pour permettre de mobiliser plus facilement un réseau professionnel
- Animer des réseaux d'échanges sur les territoires entre entreprises et jeunes pour engager les jeunes à développer un réseau professionnel en s'appuyant sur le réseau du Clubster Ecole/Entreprise
- Développer le rapprochement des équipes enseignantes et des entreprises pour améliorer l'acculturation réciproque entre les compétences attendues et les tâches à accomplir (sous forme de stages ou d'actions de sensibilisation)-
- Contractualiser avec les branches professionnelles dans le cadre d'accords sectoriels
- **Sur le lien avec les territoires**
- Fournir des lieux de ressources aux apprenants et à leur famille (orientation, information, décrochage, insertion professionnelle, enjeux économiques, projets de développement du territoire...)
- Accompagner les apprenants dans la réalisation de leur projet professionnel (offre d'hébergement, offre péri-éducative, transports...)
- Améliorer la prise en compte des projets des acteurs locaux pour adapter une partie de l'offre de formation tous dispositifs confondus

Pilotage et partenariat

- Région
- Rectorat
- DRAAF
- C2RP – OREF
- Branches professionnelles
- Partenaires sociaux

Moyens et/ou dispositifs mobilisables

- Moyens humains et financiers pour permettre le développement des actions
- Campus des Métiers et des Qualifications
- Espaces numériques de travail
- OREF
- Clubster Ecole-Entreprise

Indicateurs de suivi

Quelques exemples au niveau macro:

- Niveau de formation de la population régionale
- Nombre de jeunes de la voie professionnelle en scolaire et en apprentissage
- Nombre d'actifs en région
- L'insertion professionnelle des sortants de formation
- Appui de l'OREF pour consolider les indicateurs
- Evolution du nombre d'inscrits primo demandeurs d'emploi sur une période donnée

Ou plus fins :

- taux de poursuite des bacs pro en BTS
- taux de poursuite des bac techno en IUT
- taux de décrochage scolaire
- taux de rupture de contrat d'apprentissage
- Activité des campus des métiers et des qualifications
- Activité des espaces d'innovation dans les lycées : Espaces d'innovation partagés, plateformes technologiques...

Thématique transversale – mobilité

Au vue des objectifs opérationnels définis, l'accès des individus aux lieux de formation et de stage paraît essentiel. Il s'agit d'agir sur :

- la mobilité géographique des individus (faciliter les déplacements et l'accès)
- la mobilité résidentielle des individus (permettre aux individus de se loger pour se former quand le lieu de formation est éloigné de sa résidence)
- l'aptitude des individus à se déplacer
- la lisibilité de l'information concernant l'offre de transport, d'hébergement et les aides à la mobilité en direction des jeunes, de leurs familles et des adultes

Focus Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

Contexte / Etat des lieux :

L'offre des formations sanitaires et sociales est étendue. Elle dépend de plusieurs systèmes et est rattachée à de nombreux certificateurs : les ministères de la santé, de la cohésion sociale, de l'éducation Nationale et de l'enseignement supérieur, de l'agriculture, de l'emploi ; les branches professionnelles.

Plan d'action :

- Assurer un pilotage de la carte des formations de ces différents systèmes en analysant au plus près les besoins en formation au regard des besoins en emploi et en facilitant les passerelles entre les différents systèmes de formation.
- Coordonner les programmations des différents financeurs : lisibilité des engagements des financeurs sur des projets particuliers de territoires ou de voie de certification ou sur un ou des métiers ciblés.
- Etudier, sur le périmètre du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, la possibilité d'offrir la totalité des formations en région Hauts-de-France.

Indicateurs :

- Mise en place de ces 2 instances
- Taux d'entrée en formation, de diplômés et d'insertion dans le métier visé
- Taux de poursuite d'études entre les formations dites décentralisées et l'enseignement supérieur

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Direccte - Départements - Région - Ministères certificateurs - Pôle Emploi - Branches professionnelles

Plan stratégique n° 4 :

Développement des formations en alternance par le biais des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage – mobilisation des entreprises

Objectifs politiques

- Augmenter significativement le nombre de contrats en alternance signés en Hauts de France (Contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage)
- Répondre aux besoins des entreprises, simplifier leurs démarches et accompagner les entreprises désireuses de s'engager dans les contrats en alternance
- Permettre à tout public qui le souhaite de poursuivre une formation par alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) et lutter contre toutes les formes d'exclusion ou de discrimination à l'embauche
- Valoriser la formation professionnelle en alternance auprès des entreprises, des publics et des familles
- Assurer une formation de qualité en établissement de formation comme en entreprise
- Adapter la carte des formations professionnelles de manière concertée en réponse aux attentes des entreprises, des publics et des territoires

Objectifs opérationnels

Agir auprès des entreprises pour :

- Améliorer leur connaissance sur les contrats en alternance et leur intérêt comme outil d'innovation et de GPEC,
- Inciter les entreprises et organisations à recourir davantage aux contrats de travail par alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) en les accompagnant tout au long du contrat (accompagnement réglementaire, pédagogique, administratif) surtout en cas de risque ou de rupture avérée du contrat.
- Informer sur les différentes aides et dispositifs mobilisables pour les inciter et intensifier le recours au contrat de professionnalisation ou au contrat d'apprentissage
- Valoriser le rôle fondamental « d'entreprise apprenante », accompagner, outiller et former les entreprises dans l'accueil, la formation et l'insertion des publics sous contrats en alternance (formation des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage en entreprise)
- Adopter un accompagnement différencié en fonction des besoins spécifiques de chaque typologie d'entreprise (TPE-PME/PME/Grands groupes)

Agir auprès des publics (jeunes et adultes) et de leur famille pour :

- Accompagner les publics (jeunes ou adultes) et leurs familles intéressés par l'alternance dans leurs démarches d'orientation vers une formation et de recherche d'un contrat de travail par alternance.

- Valoriser les formations par alternance auprès des publics de tous niveaux de formation (du niveau V au niveau I), en terme d'insertion professionnelle, d'acquis d'expériences et de compétences, de possibilité de parcours complet y compris jusqu'à la création ou reprise d'entreprise.
- Communiquer sur les qualifications et les métiers, actuels ou nouveaux, qui recrutent par la voie de l'alternance et les secteurs professionnels qui sont particulièrement en recherche de candidats

Agir auprès des CFA et des organismes de formation pour :

- Identifier un interlocuteur privilégié à même de consolider les relations établissement de formation / entreprises et développer les relations avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion (Missions locales, Pôle emploi...)
- Optimiser les places d'accueil dans les CFA dans un cadre budgétaire maîtrisé (Augmenter significativement le taux de remplissage des CFA)
- Développer les projets en mixité de parcours et de publics
- Prendre en considération les besoins des entreprises et des territoires dans l'évolution de la carte des formations par apprentissage
- Intégrer l'alternance comme une réponse possible au sein du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

Contexte- état des lieux

La région Hauts-de-France est la plus jeune de France : 39% de la population a moins de 30 ans. La part des 16-25 ans souffre d'un taux de chômage élevé et d'un niveau de formation inférieur à la moyenne nationale. La part des non diplômés en région reste supérieure de 5 points à celle de la France.

Moins de 4% des entreprises du territoire recourent à l'apprentissage. L'artisanat y est moins développé que dans le reste de la France. Le nombre d'entreprises baisse sensiblement (-6,3 % contre -4,7% au plan national en 2015). Le nombre d'emplois diminue. Un déficit d'emploi qualifié est également constaté en région.

Certains secteurs professionnels peinent à recruter des apprentis (industrie, agriculture, métiers de bouche, bâtiment, etc.).

Pourtant, la région Hauts-de-France, située au carrefour de l'Europe, possède des atouts indéniables : un potentiel important de jeunes mobilisables, une ouverture à l'international avec des infrastructures de transport desservant des capitales européennes proches (Londres, Bruxelles, Amsterdam), de grands domaines offrant des opportunités d'emploi (services à la personne et aux collectivités, commerce, vente et grande distribution, support aux entreprises, logistique, industrie et maintenance industrielle, informatique), des besoins de recrutements sur certains bassins.

Plan d'action

1-Pour augmenter le nombre de contrats en alternance signés en Hauts de France, il faut :

- Repérer les potentialités d'emplois et les besoins des entreprises grâce à l'apport des différents acteurs et outils de veille disponibles (branches professionnelles, schémas régionaux, antennes régionales....)
- Promouvoir les aides incitatives au recrutement en contrat en alternance (Ex : aide pour les employeurs d'apprentis)

- Promouvoir le dispositif expérimental « zéro coût » de formation à destination des employeurs publics et le déployer en lien avec les CFA
- Rendre possible le recours à l’alternance dans les clauses d’insertion des marchés publics passés par la Région Hauts-de-France.

2-Pour répondre aux besoins des entreprises, simplifier leurs démarches et les accompagner

- Coordonner, outiller et piloter les différents dispositifs de développeurs de l’alternance dont le rôle est de prospecter de nouvelles entreprises, pour les informer sur les contrats en alternance et pour les accompagner dans leur recrutement
- Contractualiser avec les entreprises apprenantes recourant à l’alternance et les accompagner individuellement en tenant compte de leur typologie, leur spécificité, leurs besoins (TPE-PME-ETI-grandes entreprises....)
- Organiser des rencontres territoriales Région/Entreprises pour repérer les besoins et les freins à lever et diffuser les informations actualisées

3-Pour permettre à tout public qui le souhaite de poursuivre une formation par alternance (contrat d’apprentissage ou contrat de professionnalisation) et lutter contre toutes les formes d’exclusion ou de discrimination à l’embauche.

- Promouvoir l’alternance auprès des publics et assurer une orientation construite (objectif d’une orientation choisie)
- Faciliter l’accès à l’apprentissage par l’inscription des formations par apprentissage sur le site Admission Post Bac en partenariat avec le SAIO et création d’outils territoriaux intégrables dans le parcours avenir en collège
- Favoriser une diffusion large (auprès des publics et des acteurs), tout au long de l’année, des offres de contrat en alternance (notamment non pourvues), pour optimiser le rapprochement jeunes/entreprises
- Développer des initiatives pédagogiques pour faire découvrir des métiers et faciliter l’orientation vers l’alternance et développer les compétences à la recherche de stage
- Mettre en place des portes ouvertes au sein d’entreprises volontaires pour accueillir les publics et leurs familles afin de découvrir les métiers possibles en alternance
- Assurer un accompagnement individualisé des publics en formation pour éviter les ruptures de contrats
- Promouvoir les aides et sécuriser les parcours des publics (aides financières aux apprentis, solutions innovantes d’hébergement, répondant aux besoins liés à la spécificité des territoires et de l’alternance, mise en visibilité, pour le public candidat à une formation, des conditions logistiques par centre de formation (Package hébergement-restauration-transport)
- Développer la mobilité européenne comme vecteur d’insertion professionnelle

4-Pour valoriser la formation professionnelle en alternance auprès des entreprises, des publics et des familles

- Créer et animer un réseau d'ambassadeurs médiatiques, (chefs d'entreprises médiatiques, jeunes ou adultes ayant un parcours remarquable) relais de la promotion et du développement de l'apprentissage
- Constituer et animer un Think tank régional d'experts de l'apprentissage à même de proposer des évolutions
- Valoriser les métiers auprès des publics et des familles par l'organisation des sélections régionales des Olympiades des Métiers en un nombre de sites limités concentrés sur une même semaine
- Organiser de façon cohérente et rendre visibles pour les publics toutes les manifestations territoriales (portes ouvertes, forums emploi-formation, etc.) par le biais d'outils collaboratifs

5-Pour assurer une formation de qualité dans les établissements de formation et adapter la carte des formations professionnelles de manière concertée et coordonnée en réponse aux besoins des entreprises, des publics et des territoires

- Assurer une formation de qualité et sécurisé pour les publics (jeunes et adultes)
 - Consolider le partenariat entre la Région et les établissements de formation (faire vivre la convention quinquennale intégrant le Plan Apprentissage et les missions renforcées des CFA, pilotage financier des CFA permettant l'augmentation du nombre d'apprentis dans un cadre budgétaire maîtrisé)
 - Déployer des pédagogies innovantes adaptées à la sécurisation des parcours des apprenants en lien avec les autorités pédagogiques compétentes et mettre en place de partenariats spécifiques, y compris avec les employeurs, pour évaluer ces nouvelles pédagogies.
 - Développer des innovations pédagogiques au moyen de mixités de parcours et de publics dans les secteurs où elles sont adaptées sous réserve d'un suivi et d'une validation pédagogique par les services académiques.
 - Valoriser les compétences des formateurs de CFA notamment par des actions de formation mises en place par les services académiques sur des thématiques susceptibles de contribuer à la démarche qualité du CFA
 - Accompagner les établissements dans le développement qualitatif de la pédagogie de l'alternance en lien avec les acteurs pédagogiques de référence (impliquer les formateurs/enseignants sur l'ensemble du cycle de formation des publics et ce, jusqu'aux épreuves d'examen)
 - Créer des espaces partagés type Fablab, plateformes d'échanges de pratiques, d'outils, au sein des CFA
 - Inciter les CFA à intégrer les Campus des Métiers et des Qualification du territoire régional
- Adapter la carte des formations professionnelles
 - Elaborer une cartographie territorialisée de l'offre de formation pour repérer les manques et piloter l'évolution de la carte des formations professionnelles tenant compte des besoins du territoire

- Développer des capacités de prospective partagées par une concertation avec l'ensemble des acteurs du territoire pour poser une offre de formation complémentaire et non concurrente
- Favoriser l'ouverture à l'apprentissage de titres professionnels répondant aux besoins du marché du travail
- Renforcer la concertation et la coordination territoriale au bénéfice du développement de l'alternance :
 - Elaborer un diagnostic local partagé qui recense les acteurs, les actions, les publics et l'offre de formation
 - Co-animer entre Etat/Région les Services Publics de l'Emploi avec pour objectif d'identifier des expérimentations opérationnelles et territoriales, mesurables au service des objectifs politiques définis
 - Contractualiser entre la Région et les branches professionnelles, les OPCA, les OCTA pour atteindre collectivement les objectifs de développement et d'augmentation des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation y compris en terme de ressources

Pilotage et partenariat

Un pilotage régional sera mise en place en partenariat avec les CFA, les chambres consulaires, la représentation professionnelle (branches professionnelles, partenaires sociaux, GEIQ, etc.), les autorités institutionnelles (Rectorat, DIRECCTE, DRAAF, ARS, DRJSCS), les acteurs territoriaux (missions locales, maisons de l'emploi, pôle emploi, cap emploi, etc.), les Organismes collecteurs de taxe d'apprentissage (OCTA) et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA), l'ensemble des acteurs du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

Des chartes et Vadémécums sur des thématiques précises, créés en fonction des besoins peuvent servir d'outils de base à la définition de champs d'intervention communs et partagés compris des acteurs de terrains (cahier des charges Mixité, guide des pratiques de l'alternance....)

Moyens et/ou dispositifs mobilisables

Moyens financiers à mobiliser

- Les aides aux employeurs d'apprentis versées par la Région (Cf. Plan Apprentissage, volet1)
- La taxe d'apprentissage par un copilotage des fonds libres Région / OCTA-OPCA (cf. candidature de la Région Hauts-de-France à l'expérimentation lancée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Cohésion sociale pour la gestion des fonds libres de la taxe d'apprentissage, sous réserve d'être retenue)
- Les fonds de professionnalisation (OPCA)
- Le fonds de péréquation de l'apprentissage
- La participation des branches professionnelles
- Les financements régionaux
- Les financements européens
- ...

Des dispositifs à actionner :

- Proch'Emploi (pilotage Région en lien avec les entreprises, les CFA,...)
- L'opération « J'ai trouvé mon contrat d'apprentissage » pour les offres d'entreprises non pourvues (Pilotage Région en lien avec Proch'Emploi, les CFA, les acteurs de l'apprentissage...)
- Les développeurs de l'apprentissage cofinancés par la Région (portés par les consulaires et certains CFA ; coordination pilotée par la Région)
- Le dispositif « Reprise des apprentis en rupture de contrat » (Pilotage Région)
- Le dispositif expérimental « zéro coût de formation » à destination des entreprises publiques
- L'appel à projets « équipement des CFA »
- L'appel à projet « Mobilité européenne des CFA »
- La convention-type Région/Groupements d'entreprises / GEIQ sur les clauses d'insertion et l'apprentissage
- Le Centre National de Développement du Sport – CNDS (aide aux associations sportives pour le recrutement d'un jeune en contrat d'apprentissage)
- ...

Des acteurs à mobiliser :

- Les antennes régionales
- Les CFA/Les Présidents d'Organismes Gestionnaires
- Les chambres consulaires,
- Pôle emploi,
- Les Missions locales
- Les représentants professionnels (branches professionnelles, partenaires sociaux, GEIQ, etc.),
- Les autorités institutionnelles (Rectorat, DIRECCTE, DRAAF, ARS, DRJSCS),
- Les acteurs territoriaux (collectivités territoriales, maisons de l'emploi, cap emploi...)
- Les Organismes Collecteurs de Taxe d'Apprentissage (OCTA) et les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA),
- L'ensemble des acteurs du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)...
- Le C2RP (études, professionnalisation des acteurs de l'apprentissage)

Outils/Ressources/cadre de référence :

- Plan de développement de l'apprentissage voté le 26 avril 2016 par l'exécutif régional
- Convention de création de CFA 2017-2021
- ...

Indicateurs de suivi globaux

- Taux d'accès aux contrats en alternance (effectifs stagiaire/apprenti ; Nbre de contrats en alternance enregistrés par les consulaires et la DIRECCTE)
- Taux de réussite aux examens (diplômes, qualification professionnelle)
- Taux d'absentéisme en formation
- Taux de rupture de contrats (apprentissage ou professionnalisation)
- Taux d'orientation vers le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation à l'issue d'un sas préparatoire ou d'un DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance)
- Taux d'insertion professionnelle

Indicateurs de suivi spécifiques à l'apprentissage

- Nombre d'apprentis par CFA (Taux de remplissage des places conventionnées dans les CFA)
- Nombre de contractualisations OPCA/OCTA/Région
- Nombre d'entreprises bénéficiaires des aides aux employeurs d'apprentis : (Prime à l'apprentissage, Aide au recrutement d'apprentis, Aide d'initiative régionale (Cf. base de données régionale Win CR Primes))
- Nombre de conventions passées avec les GEIQ
- Nombre de solutions d'hébergement proposées aux apprentis

Ces indicateurs sont le reflet des démarches et outils mis en place par les organismes de formation pour accompagner au mieux les publics.

Thématique transversale – mobilité

- Développer les aides à la mobilité européenne (appel à projet mobilité européenne dans les CFA)
- Promouvoir et sécuriser les parcours des publics (à travers notamment, des solutions innovantes d'hébergement, la mise en visibilité des conditions logistiques des centres de formation, solutions intégrées hébergement-restauration-transport....)

Focus Schéma régional des formations sanitaires et sociales

Contexte / Etat des lieux :

L'apprentissage, formidable levier pour l'accès à l'emploi et la promotion des jeunes, est aussi pour les établissements l'occasion de développer un tutorat spécifique en accentuant leur rôle d'accueil et de transmission des compétences, en donnant tout son sens à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cependant sur la Région l'apprentissage est encore peu développé dans le secteur sanitaire et social.

Plan d'action :

- Valoriser les différentes aides et dispositifs mobilisables pour soutenir et accompagner les employeurs de ce secteur (publics, associatifs...)
- Promouvoir l'ensemble des aides destinées aux apprentis et communiquer sur les possibilités d'une mobilité européenne en cours de formation (stage, séjours à l'étranger....)
- Accompagner spécifiquement les CFA de ce secteur à travers la mise en œuvre de dialogues de gestion individualisés
- Convention de co-financement avec les OPCA-OCTA
- Création d'un livret d'apprentissage, à visée interactive entre tous les partenaires

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'apprentis dans le secteur
- Mise en place de contractualisation avec les OPCA
- Un livret d'apprentissage est créé et utilisé

Partenaires associés envisagés:

ARS – DRJSCS – Région - OPCA/OCTA – Ministères certificateurs - CFA du secteur – Entreprises du Secteur

Plan stratégique n° 5 :

Pour une politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi

Objectif Politique

Au titre de sa compétence en matière de formation des demandeurs d'emploi, la Région propose d'incarner dans le cadre du CPRDFOP :

- une approche de la formation collective et structurante, allant de la préparation des publics (illettrisme, CLE@) en passant par l'acquisition de compétences jusqu'à l'accès à une qualification allant du niveau 5 à l'enseignement supérieur
- une approche individualisée et réactive, se construisant en réponse et en accompagnement des demandes directes des entreprises et des personnes

Avec une approche empreinte de pragmatisme, l'objectif majeur est de faire plus, mieux et avec un objectif prioritaire : l'emploi durable.

L'enjeu pour l'ensemble des acteurs composant le paysage de la formation professionnelle, est de repenser l'intervention pour une formation optimisée et plus efficiente.

La politique de formation professionnelle concerne divers publics et finalités : elle est à ce titre plurielle et multidimensionnelle. Elle se décline également sur plusieurs échelles temporelles afin de traiter simultanément un ensemble de réponses à des enjeux qui se doivent d'être complémentaires :

- préparer des publics éloignés de l'emploi à l'acquisition des savoirs de base,
- qualifier pour une insertion plus durable,
- accompagner l'accès à l'emploi en privilégiant une approche « compétence »,
- favoriser les réponses réactives et individualisées en lien direct avec les sollicitations et besoins du monde économique.

Compte tenu notamment du nombre important de jeunes « décrocheurs » en région Hauts de France, il paraît essentiel de maintenir un volet de formation d'une durée adaptée à ce public de façon à garantir une seconde chance envers ceux pour qui l'école n'a pas été une voie de réussite. De même l'apprentissage, en fort développement sur le territoire et les possibilités offertes par l'Education Nationale dans le cadre du Droit au retour en formation initiale constituent des réponses concrètes à mobiliser avec ces jeunes.

Objectifs opérationnels

Tenant compte de l'objectif politique et de la prise en compte de ces 4 enjeux de formation la Région propose :

- De décliner un ensemble d'interventions innovantes, déployé sur le territoire régional, afin de répondre de manière plus efficace aux besoins structurels de l'économie régionale et aux besoins en compétences des entreprises.
- D'organiser et de réguler la politique de formation, qu'elle soit organisée par la Région, les partenaires sociaux ou par Pôle Emploi.

L'enjeu sera avec des moyens d'augmenter la part des demandeurs d'emploi accédant à la formation sur un exercice.

Les acteurs conviennent de la nécessité de porter dans le cadre de ces travaux *une attention particulière aux opérateurs de formation et aux modes de gestion.*

Il est proposé de décliner plusieurs objectifs opérationnels :

Donner les moyens à la personne, acteur de son parcours

- Généraliser l'accès à CLE@ et considérer CLE@ comme « la » formation socle et la première certification accessible pour les habitants de la Région
- Dans le cadre du SPRO, permettre aux personnes d'avoir la possibilité d'inscrire leur parcours d'accès à la certification dans le temps en favorisant la modularisation des formations, considérant que la qualification est un facteur essentiel de la sécurisation, de l'accès et du maintien dans l'emploi
- Proposer l'inscription de la VAE dans le processus de construction de parcours.

Contribuer à la sécurisation des parcours des personnes

- Renforcer la sécurisation des parcours professionnels par le déploiement du Conseil en évolution professionnelle et du Compte Personnel de Formation (CPF)
- Renforcer la sécurisation par une approche globale de la personne et la recherche concertée de solutions aux freins périphériques à l'entrée en formation (mobilité, hébergement, difficultés sociales) .

Rénover les dispositifs

- Considérer la formation professionnelle comme un investissement en faveur de la compétitivité des entreprises
- Donner une priorité à l'approche compétence dans les actions mises en œuvre au niveau régional par les financeurs (identifier la compétence manquante et la formation ou le module – identification de la formation qui permet de répondre à ce besoin...)

- Adapter les réponses « formation » aux besoins et demandes du monde économique prioritairement et des publics
- Rendre lisible l'offre de formation professionnelle (développement d'outils communs, développement de solutions numériques...) permettant de renforcer l'autonomie des personnes
- Définir et inscrire l'offre de formation à destination des demandeurs d'emploi en articulation avec les autres voies de formation existantes : initiales sous statut scolaire ou apprentissage, continues avec la formation des salariés...

Renforcer la qualité et l'innovation

- Renforcer l'exigence de qualité de la formation professionnelle et garantir cette qualité sur l'ensemble des territoires (mise en œuvre du Décret qualité et stabilisation d'une charte régionale)
- Accompagner et encourager les innovations pédagogiques au profit d'une meilleure efficacité des formations professionnelles pour le bénéfice de tous les publics.
- Utiliser toutes les potentialités offertes numérique et engager des expérimentations permettant de développer cette possibilité.
- Améliorer l'accès à la formation, en particulier pour ceux qui en ont le plus besoin

Organiser et assurer une coordination des financeurs de la formation des demandeurs d'emploi efficace

- Affirmer le rôle de pilote et d'ensemblier de la Région et stabiliser les espaces de régulation techniques (coordination des acteurs de la formation des demandeurs d'emploi, au niveau régional et territorial)

Les différentes lois de décentralisation ayant confié aux régions la compétence d'organiser et de mettre en œuvre sur leur territoire :

- les actions de lutte contre l'illettrisme et les formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences
- l'ensemble des formations professionnelles qualifiantes

De manière complémentaire, les partenaires réaffirment le rôle des différents réseaux d'accueil d'information et d'orientation (AIO) pour accompagner les publics et la mise en œuvre de sa politique de formation. Ils permettent aux publics d'être accompagnés dans leurs choix en termes de formation et d'évolution professionnelle, rôle reconnu dans le cadre de loi du 5 mars 2014 avec l'instauration du Conseil en Evolution Professionnel.

Les actions à mener

- Définir une stratégie commune (Etat, Région, partenaires sociaux, Pôle Emploi) permettant de cibler les secteurs d'activités pertinents (besoins identifiés à court et moyen terme, les secteurs où des tensions sont constatées et des offres d'emploi sont non pourvues, les filières et métiers d'avenir, les métiers de la TRI...).
- Définir de manière commune les dispositifs et les actions permettant d'atteindre l'objectif fixé (opérations emploi-formation liées à des besoins identifiés, organisation de la réponse à des besoins structurels, collectif/ individuel, VAE, etc.).
- **Apporter une réponse commune adaptée aux besoins en compétences liés à des projets de territoire structurants**
- Stabiliser une répartition inter-financeurs simple et lisible s'appuyant sur une coordination efficace des achats et des interventions sur le territoire des Hauts de France et limitant les croisements de financement.
- Intégrer dans la stratégie régionale la question de la sécurisation financière des personnes en formation (définition des grands principes).
- Structurer une démarche qualité régionale inter- financeurs.
- Stabiliser une démarche de suivi et d'évaluation de l'efficacité des actions engagées, à minima à l'issue de chaque formation et 6 mois après la fin de celles-ci.
- Définir des engagements collectifs qui pourraient être mobilisés pour l'innovation en matière de formation.
- Renover le principe de partenariats avec les entreprises, les groupements/associations d'entreprises et les branches professionnelles pour :
 - Identifier les compétences manquantes
 - Accompagner le processus de recrutement des stagiaires
 - Cibler les emplois disponibles et les métiers d'avenir (notamment ceux entrant dans le champ de la TRI)
 - Rendre l'offre d'emploi visible, tant sur le plan local que sur le plan régional
- Valoriser l'offre de formation spécifique pour l'adaptation aux compétences de base dans l'usage des outils numériques
- Expérimenter une offre de formation spécifique et complémentaire en Français Langues Etrangères (FLE) pour des réfugiés dans le cadre de parcours d'insertion dans le logement et par le travail.
- Valoriser des parcours de formation « vertueux » à destination de publics « Bas niveaux de qualification » tant en terme d'insertion professionnelle que d'ingénierie pédagogique dans des secteurs d'activités particuliers ayant identifié des besoins de recrutement à court terme ; identifier de manière synthétique les conditions de réussite de ces parcours

- Identifier des parcours de formation courts d'une durée adaptée propices au retour à l'emploi des seniors. Identifier de manière synthétique les conditions de réussite de ces parcours.
- Favoriser, par la formation, le retour à l'emploi, du secteur non marchand vers le secteur marchand, des bénéficiaires de contrats aidés type CAE dans la logique d'un parcours durable d'insertion vers l'emploi.

Pilotage et partenariat

Le pilotage du Plan est assuré par la Région, compétente en matière de formation professionnelle des demandeurs et chef de file sur le Service public régional de l'orientation.

Pour garantir un pilotage de qualité et couvrant l'ensemble du champ, elle assure cette fonction avec l'Etat, les partenaires sociaux et Pôle emploi, acteur majeur du champ de l'emploi et de la formation.

Moyens et/ou dispositifs mobilisables

- **Moyens financiers à mobiliser:**
 - Les moyens en formation de l'Etat, des partenaires sociaux et de Pôle Emploi
 - les moyens à mobiliser par les entreprises et leurs OPCA pour la contribution à l'effort général.
 - Le FPSPP et le CPF
 - Les moyens des conseils départementaux
 - Les fonds européens mobilisables sur ces priorités (FSE, IEJ pour certains publics.)
 - Le fonds de péréquation de l'apprentissage
 - Les financements régionaux
- **Dispositifs à actionner:**
 - Les outils territoriaux
 - Proch'Emploi (pilotage Région en lien avec les entreprises)
 - Validation des Acquis de l'expérience avec désormais une période d'expérience professionnelle ramenée à 1 an au lieu de 3 ans auparavant.
 - CRRP accompagnement de l'appareil de formation (qualité, E formation) ...

Indicateurs de suivi

Nombre de demandeurs d'emploi formés dans la Région
(répartition par secteur et évolution dans le temps)

Taux de réussite (accès à la certification)

Taux de retour à l'emploi en fin de formation

Nombre de personnes engagées dans une VAE

Indicateurs d'impacts (par exemple ce que le plan a modifié dans les pratiques) pour ne pas rester uniquement sur une logique de quantification du nombre de personnes formées.

Thématique transversale – mobilité

- Développer la mobilité des publics pour l'accès à la formation et à la connaissance des métiers en particulier pour les résidents des quartiers politique de la ville
- Partager et expérimenter les pratiques innovantes qui favorisent la mobilité des publics : « Formations hors les murs », Offre d'hébergement associée à la formation, Job rotation ...
- Adapter le dispositif d'orientation pour les personnes habitant des territoires ruraux
- Inventaire des moyens disponibles favorisant les mobilités

Focus Schéma régional des formations sanitaires et sociales

Contexte / Etat des lieux

Les formations sanitaires et sociales reçoivent 25 % d'apprenants de plus de 28 ans dans le sanitaire et 40 % dans le secteur social. Parmi ces personnes une partie est demandeur d'emploi ou en reconversion. Dans l'aide à domicile la proportion de plus de 40 ans est élevée. Une grande partie de ces formations sont d'une durée de 3 ans et plus. Durée qui excède à la fois les modes de prises en charge classique au titre du CIF, et d'indemnisation des personnes.

Avec la reconfiguration de l'exercice professionnel des tensions apparaissent avec des pénuries de candidats sur certains territoires, et des demandeurs d'emplois non préparés à ces métiers.

Plan d'action :

- Engager une concertation avec Pôle Emploi afin de veiller à la lisibilité de l'effort d'accompagnement des étudiants demandeurs d'emploi.
- Disposer d'un état des lieux des territoires et des qualifications qui recrutent pour améliorer l'orientation des personnes DE.
- Anticiper les créations d'établissements.
- Permettre des actions préparatoires à la sélection afin d'améliorer la réussite pour un public DE sorti de scolarité depuis plusieurs années.
- Construire des réponses de formations mutualisées entre financeurs.

Indicateurs de suivi :

- Taux de réussite et de placement des demandeurs d'emplois
- Nombre de réussite aux sélections dans les actions préparatoires
- Suivi des accords signés avec les partenaires
- Nombre de personnes demandeurs d'emploi et ou en reconversion dans les différentes formations

Partenaires associés envisagés :

Pôle emploi / DIRECCTE / Région / Départements / INSEE / Branches professionnelles / OPCA

Plan stratégique n° 6 : Qualifier les actifs en emploi – Accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutations économiques.

Objectif politique :

- Accroître la montée en qualification des salariés,
- Améliorer la sécurisation des parcours professionnels des actifs de la région
- Réussir la transition vers les métiers d'avenir par la mise en œuvre de nouvelles compétences au sein des entreprises.

Objectifs opérationnels :

- Permettre l'adaptation continue des salariés à l'évolution et à la complexification des métiers dans un contexte de diversification du tissu économique
- Adapter la formation et ses modalités pédagogiques aux évolutions des technologies, aux enjeux de la troisième révolution industrielle (REV 3), de la transformation numérique et des filières émergentes
- Organiser les partenariats pour garantir les complémentarités entre les dispositifs et les financements des différents acteurs, institutionnels et représentants des entreprises notamment les branches professionnelles et réseaux interprofessionnels
- Soutenir le rapprochement entre les acteurs de terrain pour dynamiser des écosystèmes « Innovation – Economie - Emploi – Formation » sur les territoires, en lien avec les priorités du SRDE II
- Assurer la cohérence des liens avec les pôles de compétitivité et d'excellence et les filières de la Troisième Révolution industrielle et agricole.

Contexte - état des lieux :

131 215 établissements ayant un salarié et plus, en région en 2013, **2,2 millions d'emplois**, et des **cycles de mutations économiques de plus en plus rapides**.

La région dotée d'un large spectre de productions de biens et de services connaît une recomposition sectorielle avec un fort développement du secteur tertiaire et une diminution du secteur industriel. Malgré une dynamique de rapprochement de la structure nationale des emplois, la région est marquée par **un déficit d'emplois qualifiés** avec une proportion d'ouvriers et d'employés plus importante qu'en France au détriment des cadres et des professions intellectuelles supérieures.

On note des disparités régionales entre les zones d'emploi de la métropole lilloise et celles d'influence francilienne avec une concentration des emplois de cadre (46%) et les zones d'emploi à spécialisation industrielle, sur le reste de la région (Vallée de la Bresle, Péronne, ex – bassin minier, St Omer...), avec une part des ouvriers très présente.

La région se caractérise également par une part importante d'embauches par intérim (60% contre 48% au niveau national au 2^{ème} trimestre 2016).

La formation des salariés concerne plus intensément les grandes entreprises et parmi celles-ci les salariés les plus qualifiés.

Les données sur la formation des salariés restent encore hétérogènes et doivent faire l'objet d'une consolidation à l'échelle régionale.

Plan d'action

Mettre en place un tableau de bord régional des formations continues pour donner de la lisibilité sur les données, connaître les priorités, partager les enjeux et les actions à mettre en œuvre pour le soutien du développement de la formation des actifs en emploi dans une logique de gestion prévisionnelle. Explorer les conditions de déclinaison de ce tableau de bord par branche professionnelle.

Mobiliser avec les partenaires sociaux, les outils de la formation professionnelle continue pour :

- Développer le conseil en évolution professionnelle
- Optimiser l'utilisation du compte personnel de formation
- Veiller à adapter la liste ouvrant droit au CPF aux opportunités d'emplois du territoire
- Accompagner les démarches Qualité et rendre lisible l'offre de formation continue
- Promouvoir et soutenir la validation des acquis de l'expérience (VAE) et les parcours de formation personnalisés
- Elever les niveaux de formation des actifs et développer l'accès à la certification professionnelle des salariés peu ou pas qualifiés
- Développer l'accès aux compétences de base et à la certification CLÉA (validation des savoirs et compétences dans les sept domaines clés du monde professionnel)
- Soutenir l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation continue et faciliter le développement de la mixité des emplois
- Soutenir et accompagner les directions des TPE-PME et des associations, ainsi que leurs IRP, à l'intégration d'une politique RH en lien avec la stratégie de la structure.
- Initier un droit à l'expérimentation par la Région en faveur des entreprises et des salariés

Contractualiser avec les Branches professionnelles, et leurs représentants paritaires (voire en Interprofessionnel) pour favoriser l'accès du plus grand nombre à la formation professionnelle continue notamment en :

- Anticipant les évolutions des métiers, les adaptations nécessaires et les besoins d'emploi
- Partageant les compétences et aptitudes nécessaires pour la transition vers les métiers d'avenir
- Développant la formation professionnelle tout au long de la vie pour accompagner la montée en qualification d'au moins un niveau au cours de la carrière professionnelle
- Permettant des mobilités professionnelles au sein des entreprises et entre secteurs d'activités
- Accompagnant les accords de branches nationaux et les accords régionaux
- Assurant la mobilisation croisée des interventions et des financements possibles
- Encourageant la mutualisation des moyens pédagogiques (plateaux techniques) et en innovant pour développer la formation continue au plus près des territoires

Créer un label « Entreprise apprenante » pour :

- Développer les ambassadeurs des métiers en entreprises
- Encourager les partenariats entreprises / Centres de Formation d'Apprentis / Organismes de formation
- Simplifier et rendre accessible l'offre de formation

- Accompagner la formation des dirigeants aux dynamiques RH et de l'innovation
- Soutenir l'ingénierie financière et l'ingénierie pédagogique pour développer les compétences, notamment des salariés les plus vulnérables
- Soutenir la professionnalisation en Ressources Humaines, la pratique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) incluant les enjeux d'emploi des séniors
- Rendre par l'appartenance au label l'entreprise attractive pour les recrutements
- Constituer un réseau d'entreprises apprenantes pour promouvoir le transfert d'expérience
- Communiquer, promouvoir, partager les « bonnes pratiques » en matière de tutorat et d'implication des salariés occupant cette fonction

Pilotage et partenariat :

La formation professionnelle continue des salariés relève de la responsabilité des entreprises et de la compétence des partenaires sociaux pour son financement. L'Etat assure un soutien financier à travers ses politiques de l'emploi. La Région contribue aux efforts de formation continue en lien avec le développement économique et pour conforter les mutations en marche de l'économie régionale vers le tertiaire supérieur et l'industrie, *notamment de haute technologie*.

Le pilotage de l'axe « **Qualifier les actifs (en emploi) – Accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutations économiques** » du CPRDFOP se fera au sein de la commission quadripartite « Emploi et mutations économiques » du CREFOP.

Moyens et/ou dispositifs mobilisables :

- ✓ Partenaires sociaux : outils financiers des Branches professionnelles et de réseaux interprofessionnels via les OPCA, les OPACIF et les Observatoires de Branches
- ✓ Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels
- ✓ Etat : dispositifs de développement des emplois et compétences au sein des branches (EDEC, CEP-ADEC), aide à la formation pour les entreprises en mutation (FNE formation, « Passerelle RH »), accompagnement de la fonction Ressources Humaines des TPE-PME (appui RH PME / TPE), projets expérimentaux de développement de l'emploi et des compétences à dimension locale (ATEC), Campus des Métiers et des Qualifications
- ✓ Région : soutien aux emplois et aux compétences des entreprises pour la formation professionnelle continue, aides à l'apprentissage, dispositifs d'aides économiques aux entreprises inscrites dans le SRDE II, ...
- ✓ Etat – Région : CPER, Fonds européens, Programme d'Investissements d'Avenir, lignes budgétaires nationales de l'Etat

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'accords sectoriels conclus, de Branches professionnelles et de réseaux interprofessionnels impliqués

- Nombre d'entreprises / nombre salariés soutenus par l'Etat et la Région et par quel dispositif
- Nombre de conventions financières d'application pour le soutien à la formation continue et de partenaires impliqués
- Nombre d'entreprises apprenantes labellisées
- Réalisation d'un tableau de bord annuel de la formation continue pour un partage des indicateurs de suivi :

A titre d'exemples :

- Nombre et typologie de salariés formés par les entreprises et les évolutions
- Montants des engagements des financements mutualisés des OPCA
- Nombre de contrats en alternance, de certifications pour les salariés, de CEP, de CPF, de VAE, de CQP, de CLÉA, ...
- Typologie des formations développées en direction des salariés

Thématique transversale – mobilité

Les évolutions de l'emploi amènent à une intensification tendancielle des déplacements domicile-travail.

Se former pour se qualifier demande un effort équivalent en termes de mobilité, ce qui implique de :

- développer la mobilité des publics pour l'accès à la formation en particulier pour les salariés les moins qualifiés
- partager et expérimenter les pratiques innovantes qui favorisent la mobilité des publics : offre d'hébergement liée à la formation, solutions opérationnelles pour les publics ayant des difficultés de transport (co-voiturage, location de véhicules, de cyclomoteurs/scooters, garages sociaux...), accès des publics aux plates-formes de mobilité, notamment en milieu rural...
- développer la formation à distance dans certaines situations et contextes territoriaux.

Focus Schéma régional des formations sanitaires et sociales

Contexte / Etat des lieux

Le secteur Sanitaire et social est en reconfigurations profondes. Nature et volume des demandes d'accompagnement évoluent : plus de personnes âgées, plus dépendantes, des personnes handicapées vieillissantes, parfois en situation de précarité sociale. Le développement des interventions en milieu ouvert, l'affirmation d'une politique orientée sur le maintien à domicile et/ou le retour rapide à domicile, la recherche de l'efficacité impactent les exercices professionnels : Travail pluridisciplinaire - Informatisation - Culture de l'écrit - Augmentation de la performance - Coopération entre professionnels

Plan d'action :

- Innover dans la reconnaissance des acquis de l'expérience pour développer l'accès aux diplômes, tout au long de la vie professionnelle
- Développer la formation modulaire, complémentaire à la VAE

- Structurer le maillage des formations pour sécuriser les parcours des professionnels
- Développer la formation des salariés du particulier employeur
- Elargir les coopérations entre acteurs pour des réponses territoriales adaptées et le développement de la GPEC Territoriale
- S'appuyer sur l'Université et son interdisciplinarité pour assurer des formations courtes pour les professionnels de la Santé

Indicateurs de suivi :

- Nombre et type d'actions innovantes autour de la VAE
- Nombre et type d'actions « mutualisés » proposés aux salariés de toutes les branches de ce secteur

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Pôle emploi - Direccte – Branches professionnelles

Plan stratégique n° 7 :

Innovations pédagogiques et numériques

***L'innovation pédagogique** est un processus de transformation des pratiques pédagogiques par l'introduction d'une « nouveauté » pédagogique ou organisationnelle qui vise l'amélioration durable de la réussite des publics qu'elle touche (stagiaires de la formation continue, élèves, apprentis, étudiants...).*

Objectif politique

Mettre l'innovation au cœur de la formation et des entreprises

- Contribuer à la réussite éducative, à la montée en compétences des actifs
 - Prévenir et lutter contre le décrochage
 - Favoriser la mobilité (accessibilité des formations, métiers d'avenir, compétences)
- Accompagner le parcours de chacun vers la réussite et l'avenir
 - Fluidifier les parcours (transitions entre les voies de formation et les modalités d'apprentissage, développer la mixité des publics)
 - Personnaliser la formation et l'accompagnement
 - Développer la modularisation en lien avec les blocs de compétences
 - Assurer l'adaptabilité des personnes aux transformations du monde économique
- Développer une stratégie régionale pour conforter l'entrée dans l'ère du numérique
 - Répondre aux enjeux d'attractivité, d'innovation et de développement économique, de réussite des apprenants
 - Utiliser le numérique comme levier de transformation de l'enseignement et de la formation tout au long de la vie (nouveaux espaces d'apprentissages, mobilité et flexibilité des formations, accompagnement des équipes pédagogiques....)

Objectifs opérationnels

- Développer une offre de formation initiale et continue, innovante et accessible
- Favoriser le développement de démarches innovantes en formation et en entreprise
- Garantir un environnement numérique de qualité et cohérent sur l'ensemble du territoire
- Impulser, accompagner, évaluer et valoriser les innovations et les expérimentations

Contexte- état des lieux

- Une population jeune et nombreuse mais fragilisée par ses résultats scolaires et par un taux de chômage important
- Des usages numériques innovants (ENT, tablettes, enseignement à distance, FabLab, élèves à besoins particuliers...) qui mériteraient à se généraliser grâce à une stratégie

globale sur l'ensemble du territoire (adéquation entre matériels, maintenance et formation),

- Une structuration existante de la stratégie numérique pour l'enseignement supérieur avec des programmes d'actions engagés et une coopération à l'échelle de la ComUe Lille Nord de France
- Déficit de repérage et de diffusion des innovations pédagogiques au sein de la formation professionnelle

Plan d'action

- **Développer une offre de formation initiale et continue, innovante et accessible**
 - Développer des offres de formation hybride équilibrée entre le face à face pédagogique et l'enseignement à distance
 - Développer des outils innovants utiles et abordables par les personnes les plus fragiles
 - Renforcer le lien entre l'enseignement supérieur, la recherche et le monde socio-économique, en s'appuyant sur la création de plateformes (espace d'apprentissage, modules en ligne, co-design, MOOC, SPOC, LMS...) innovantes en formation professionnelle identifiant les compétences nouvelles à développer
 - Inciter les résidences et les internats à la définition de projets pédagogiques et éducatifs
- **Favoriser le développement de démarches innovantes en formation et en entreprise**
 - Réaliser un état des lieux de ces démarches pédagogiques et de ces formations
 - Soutenir des expérimentations d'enseignement à distance et de nouvelles modalités de formation
 - Accompagner les démarches qualité
 - Développer l'enseignement par compétences à tous les niveaux (enseignement professionnel et général) et contribuer à la valorisation des compétences acquises (e-portfolio, portefeuille d'expériences et compétences...)
- **Garantir un environnement numérique de qualité et cohérent sur l'ensemble du territoire**
 - Développer au sein des établissements les espaces de travail collaboratif
 - Rendre les dispositifs d'assistance et de maintenance plus efficaces
 - Renforcer la mutualisation et l'harmonisation : achats, co-productions de contenus, d'applications...
 - Mettre en réseau des établissements et des formations (interopérabilité des environnements numériques de travail, des systèmes d'informations, des passerelles...)
 - Tester puis introduire les formations de type distanciel dans le Programme Régional de Formation
- **Impulser, accompagner, évaluer et valoriser les innovations et les expérimentations**
 - Créer un espace d'échange et de partage autour des expérimentations et des innovations

- Susciter et soutenir des projets innovants, pédagogiques et professionnels, mêlant la formation initiale, formation continue le monde de l'entreprise et la recherche
- Mise en place d'un appel à projet partagé pour les innovations et les expérimentations
- Soutenir les équipes innovantes (outils numériques, plateaux techniques en EPLE associant les entreprises)
- Créer des salons de l'innovation réunissant laboratoires de recherche, entreprises (pépinière d'entreprises), clusters et start up, étudiants et lycéens
- Organiser des séminaires qui nourrissent l'innovation pédagogique et professionnelle
- Soutenir les expérimentations utilisant les outils numériques pour lutter contre le décrochage (boitiers de vote pour l'attention et le suivi dans les cours magistraux dans l'enseignement supérieur, aide au travail personnel de l'élève ou de l'étudiant (ENT, numérique nomade, WEB2 ...)
- Assurer la diffusion des innovations (plate-forme, site internet, essaimage par réunion de groupes de travail ayant des thématiques ou des projets similaires ou comparables)

Pilotage et partenariat

Région, DIRECCTE, Région académique, DRAAF, COPAREF, ComUE-LNF, Association Picardie Universités

Moyens et/ou dispositifs mobilisables

Indicateurs de suivi

- ***Réduction des inégalités en termes d'équipements sur l'ensemble du territoire***
- ***Nombre de projets innovants soutenus et nombre de bénéficiaires***
- ***Part des formations distancielles dans les achats de formation, taux de réussite et d'insertion***

Thématique transversale – mobilité

- Soutenir la mobilité (projet pédagogique de résidence ou d'internat)
- Mettre en réseau des établissements et des formations (interopérabilité des environnements numériques de travail, des systèmes d'informations, des passerelles...)
- Favoriser l'accessibilité à la formation par l'introduction de formations distancielles adaptées

Focus Schéma régional des formations sanitaires et sociales

Contexte / Etat des lieux :

Les mutations du secteur sanitaire et social engendrent des évolutions importantes dans les pratiques professionnelles (télémédecine, dossier du patient ou de l'utilisateur informatisé, simulation en santé, e-learning...). L'universitarisation des formations paramédicales et sociales conduit à mettre en place des enseignements renforcés dans les domaines académiques, co-construits avec les universités. Les passerelles entre formations professionnelles scolaires et formations sanitaires et sociales se développent. La répartition géographique des instituts, ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques impliquent coordination et mutualisation autour de l'innovation pédagogique et numérique. Les apprenants maîtrisent, depuis leur plus jeune âge, les usages du numérique et attendent un développement équilibré entre formation en présentiel et accès aux ressources numériques.

Plan d'action :

- Soutenir la coopération pour l'innovation pédagogique à partir d'objets de formation ciblés sur les priorités de santé régionales (Ex autisme, diabète...) ou sur des priorités de formation (Ex formation par les pairs, tutorat, e-learning ...)
- Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques : cours mutualisés, soutien à la mobilité, gratification des stagiaires, anticipation des besoins d'emploi...
- Encourager le rayonnement de plates formes régionales innovantes (CPA SimUSanté, Présage, Projet HEPAS, PREFAS...)
- Fédérer les Etablissements de formation autour d'un projet de développement du numérique dans les pratiques pédagogiques et de mutualisation des ressources
- Créer un Espace régional Numérique de Travail adapté aux formations sanitaires et sociales, accessible aux apprenants et formateurs, compatible avec les Espaces Numériques de Travail de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Indicateurs de suivi :

- Dépôt d'un projet numérique mutualisé auprès du FEDER
- Création d'un espace régional numérique de travail
- Nombre et type d'actions innovantes autour d'objets de formation ciblés

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Région - Etablissements de formation agréés - Universités

Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales des Hauts-de-France

Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales des Hauts-de-France

PENSER ensemble, SE FORMER ensemble pour TRAVAILLER ensemble

Le système sanitaire, médico-social et social, est une déterminante majeure de la **cohésion** entre les habitants d'une même région. Il répond au droit universel de bien-être et de protection des individus. La notion de **solidarité** est au cœur même du système, placé au rang de valeur républicaine.

Il s'agit bien de garantir, sur l'ensemble du territoire, l'égalité de tous pour l'accès à ses droits (*soins, santé, prévention, action sociale*) et pour chacun en fonction de ses besoins. Il doit, à ce titre, bénéficier de personnels **qualifiés** au service d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux synonymes d'accueil et d'interventions de **qualité**.

La formation des professionnels de demain est essentielle pour pérenniser l'excellence de notre système de santé et de protection sociale. Elle doit avoir pour objectif de répondre aux nouvelles attentes des usagers mais également des territoires pour garantir une **présence de proximité**.

C'est à ce titre, que la Région Hauts-de-France a pour volonté de tracer la perspective d'un Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales **exigeant** et **novateur** afin que les enseignements puissent être encore mieux **adaptés** aux réels besoins en matière de santé, de bien-être et d'accompagnement social.

La Région Hauts-de-France souhaite ainsi inscrire son action à travers le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2016 – 2021 notamment autour de 4 valeurs fondatrices :

- L'exigence de travailler ensemble
- La recherche de l'équité pour l'ensemble des apprenants
- Le souci de la concertation avec l'ensemble des partenaires dont les étudiants
- La détermination d'une action régionale réaliste et évaluable

L'exigence de travailler ensemble

La **multi-professionnalité**, pour coordonner les efforts, les talents et les interventions au service de l'utilisateur, commence par le **décloisonnement** des formations. Les professionnels du champ sanitaire et social devront être mieux préparés à travailler ensemble pour garantir l'**excellence** en matière de prise en charge.

La Région doit faciliter les coopérations entre les acteurs avec les étudiants, les universités, les milieux professionnels...

La recherche de l'équité pour l'ensemble des apprenants

La Région facilitera le **dialogue** entre l'enseignement supérieur et les formations sanitaires et sociales à travers un grand partenariat dans lequel chacun trouvera sa place et sa complémentarité.

La Région veillera également pour que les innovations et la même qualité d'enseignement se diffusent sur tous les territoires afin de garantir une véritable équité pour la **réussite** de tous les étudiants.

Le souci de la concertation avec l'ensemble des partenaires dont les étudiants

La détermination des objectifs, la conception et l'écriture du schéma, les actions et programmes mis en œuvre pour les atteindre ainsi que l'évaluation de cette politique relèvera d'une **responsabilité partagée**.

La démarche portée est ambitieuse et c'est pourquoi la contribution et l'engagement de chacun sont essentiels afin d'atteindre ces objectifs et surtout de répondre aux attentes des territoires, réel **enjeu d'avenir** et de solidarité pour la Région Hauts-de-France.

Des rencontres annuelles de concertation entre l'ensemble des parties prenantes (*employeurs, syndicats, institutions, étudiants*) seront organisées afin de faire vivre la carte des formations et la coordination des programmations.

La détermination d'une action régionale réaliste et évaluable

La Région posera le principe d'une **évaluation permanente** pour une **évolution constante**, appuyée sur une observation **partagée** avec l'ensemble des partenaires.

Cela suppose des indicateurs peu nombreux mais suivis annuellement.

Notre volonté est de participer à l'exigence de qualité des personnels et de soutenir la force de leur engagement auprès des usagers et des patients que nous leur confions. Cet engagement mérite d'être souligné et salué car, assurément, ces professionnels s'inscrivent dans une **dynamique de progrès social**.

Monique RYO
Vice-Présidente du Conseil Régional Hauts-de-France
en charge de la santé

Présentation du schéma régional des formations sanitaires et sociales

La loi de décentralisation de 2004 a confié aux Régions des compétences nouvelles en matière de formations initiales sociales, paramédicales et de sages-femmes. Ces compétences sont réaffirmées par la loi du 5 mars 2014 avec l'inscription de ces formations dans le Service Public Régional de Formation.

La Région est ainsi chargée de piloter, pour la durée du mandat régional, l'élaboration d'un schéma des formations sanitaires et sociales. Avec l'ensemble des acteurs économiques, de formations et institutionnels, il s'agit de **définir les besoins de formation pour répondre aux besoins en emploi pour améliorer la santé et l'action sociale.**

En Hauts-de-France, les formations sanitaires et sociales sont organisées par des instituts adossés à des établissements publics de santé et également à des associations et à des établissements de l'Education nationale du secondaire ou de l'enseignement supérieur.

Le schéma en 2 points :

- ▶ Le schéma des formations sanitaires et sociales est articulé au Contrat de Plan Régional de Développement des Formation et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) et contribue à ses 7 orientations stratégiques.
- ▶ De plus, 4 axes spécifiques au schéma contribuent également aux repères stratégiques pour :
 - Délivrer les autorisations et agréments des écoles de formations sanitaires et sociales.
 - Définir les programmations de formations pour les 4 voies d'accès à la certification.
 - Poser les objectifs quant aux modalités d'information, d'orientation et d'accès à ces formations.

Orientations communes au contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles

Plan stratégique N°1 : Itinéraires de réussite et lutte contre le décrochage

Contexte / Etat des lieux :

L'accès à bon nombre de formations sanitaires et sociales est conditionné à la réussite aux épreuves de sélection. Dans la mesure où les places sont limitées, l'entrée est dépendante du rang de classement décroché.

Par ailleurs il semble que les générations actuelles aient plus de difficultés à s'impliquer dans la durée dans des disciplines aux valeurs professionnelles fortes et exigeantes. Enfin, la majorité des formations étant organisée en alternance avec les terrains professionnels, cela permet de donner une vue anticipée du métier visé.

Plan d'action :

1) Accompagner les apprenants dans leur parcours de formation

- Améliorer l'orientation par une meilleure connaissance des valeurs des métiers visés et des conditions d'exercice.
- Développer la préparation aux métiers de la santé en renforçant et développant les partenariats avec les équipes pédagogiques des établissements de l'éducation Nationale notamment dans le cadre du Campus des métiers et des qualifications - Autonomie Longévité Santé
- Développer la préparation aux concours d'accès à la formation
- Anticiper en amont la connaissance du métier par des échanges, des rencontres avec les professionnels et en situation réelle

2) Pour éviter le décrochage, diffuser les bonnes pratiques pédagogiques suivantes :

- un apprentissage distanciel : accompagner avant/pendant/après l'entrée en formation
- une pédagogie réflexive : pratique professionnelle accompagnée d'une réflexion
- une formation par la simulation : ce n'est pas acquérir un geste ou prendre une posture, mais la vivre
- une pédagogie active : l'apprenant est acteur et le formateur un guide

Indicateurs :

- Taux de réussite aux épreuves de sélection
- Taux d'abandons
- Taux de réussite aux diplômes

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Région - Etablissements de formation - Education Nationale - Universités - DRAAF - Pôle Emploi - Branches professionnelles - OPCA/OCTA - Représentants d'étudiants

Plan stratégique N°2 : Information et Orientation des jeunes, des familles et des adultes

Contexte / Etat des lieux :

Un secteur complexe, en proie à des reconfigurations profondes qui impactent les compétences des professionnels en poste et en devenir.

Un large appareil de formation : une moyenne de 70 formations et de nombreux ministères certificateurs (ministères de la cohésion sociale, de l'éducation Nationale, de l'enseignement supérieur, de l'agriculture ou de l'emploi et des branches professionnelles)

Nécessité d'adapter l'accès aux formations et de rendre lisible auprès de tous, les publics, les professionnels du secteur, les professionnels de l'orientation l'offre de formation qui manque de lisibilité.

Plan d'action :**1 - Rendre lisible l'offre de formation**

- Assurer la lisibilité des formations sanitaires et sociales, par une information pratique sur l'exercice concret des métiers.
- Développer une information pour l'attractivité des métiers notamment des services à la personne
- Informer sur les métiers en émergence (coordination, formations des aidants pour le maintien à domicile, accompagnant à la santé ...)
- Inscrire les formations sanitaires et sociales post-baccalauréat dans Admission PostBac au même titre que l'ensemble des formations de l'enseignement supérieur.

2 – Adapter l'accès aux formations

- Développer l'organisation de concours communs par niveau et par domaine de formation
- Favoriser les passerelles entre les différents systèmes de formation (secondaire de l'éducation Nationale / écoles et instituts ; écoles et instituts / enseignement supérieur de l'éducation Nationale)

Indicateurs :

- Taux d'écoles/d'instituts et de formations inscrits dans Admission Post Bac
- Taux d'écoles/d'instituts et de formations engagés dans un dispositif commun d'entrée en formation
- Rapport sur la communication des métiers émergents

Partenaires associés envisagés:

ARS – DRJSCS – Région - Etablissements de formation - Education Nationale - Universités - DRAAF - Pôle Emploi - Structures d'accueil - Branches professionnelles – OPCA/OCTA - Représentants d'étudiants

Plan stratégique N°3 : Lycées et établissements de formation, éléments moteurs dans les territoires (carte des formations)

Contexte / Etat des lieux :

L'offre des formations sanitaires et sociales est étendue. Elle dépend de plusieurs systèmes et est rattachée à de nombreux certificateurs : les ministères de la santé, de la cohésion sociale, de l'éducation Nationale et de l'enseignement supérieur, de l'agriculture, de l'emploi ; les branches professionnelles.

Plan d'action :

- Assurer un pilotage de la carte des formations de ces différents systèmes en analysant au plus près les besoins en formation au regard des besoins en emploi et en facilitant les passerelles entre les différents systèmes de formation.
- Coordonner les programmations des différents financeurs : lisibilité des engagements des financeurs sur des projets particuliers de territoires ou de voie de certification ou sur un ou des métiers ciblés.
- Etudier, sur le périmètre du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales, la possibilité d'offrir la totalité des formations en région Hauts-de-France.

Indicateurs :

- Mise en place de ces 2 instances
- Taux d'entrée en formation, de diplômés et d'insertion dans le métier visé
- Taux de poursuite d'études entre les formations dites décentralisées et l'enseignement supérieur

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Direccte - Départements - Région - Ministères certificateurs - Pôle Emploi - Branches professionnelles

Plan stratégique N°4 : Développement des formations en alternance par le biais des contrats de professionnalisation et des contrats d'apprentissage - mobilisation des entreprises

Contexte / Etat des lieux :

L'apprentissage, formidable levier pour l'accès à l'emploi et la promotion des jeunes, est aussi pour les établissements l'occasion de développer un tutorat spécifique en accentuant leur rôle d'accueil et de transmission des compétences, en donnant tout son sens à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cependant sur la Région l'apprentissage est encore peu développé dans le secteur sanitaire et social.

Plan d'action :

- Réfléchir à des modalités spécifiques de soutien aux employeurs de ce secteur (publics, associatifs)
- Favoriser des aides annuelles aux apprentis et encourager financièrement les stages et séjours à l'étranger
- Soutien aux CFA de ce secteur pour compenser le manque de taxe d'apprentissage
- Convention de co-financement avec les OPCA-OCTA
- Création d'un livret d'apprentissage, à visée interactive entre tous les partenaires

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'apprentis dans le secteur
- Mise en place de contractualisation avec les OPCA
- Un livret d'apprentissage est créé et utilisé

Partenaires associés envisagés:

ARS – DRJSCS – Région - OPCA/OCTA – Ministères certificateurs - CFA du secteur – Entreprises du Secteur

Plan stratégique N°5 : Pour une politique efficiente et coordonnée de formation des demandeurs d'emploi

Contexte / Etat des lieux

Les formations sanitaires et sociales reçoivent 25 % d'apprenants de plus de 28 ans dans le sanitaire et 40 % dans le secteur social. Parmi ces personnes une partie est demandeur d'emploi ou en reconversion. Dans l'aide à domicile la proportion de plus de 40 ans est élevée. Une grande partie de ces formations sont d'une durée de 3 ans et plus. Durée qui excède à la fois les modes de prises en charge classique au titre du CIF, et d'indemnisation des personnes.

Avec la reconfiguration de l'exercice professionnel des tensions apparaissent avec des pénuries de candidats sur certains territoires, et des demandeurs d'emplois non préparés à ces métiers.

Plan d'action :

- Engager une concertation avec Pôle Emploi afin de veiller à la lisibilité de l'effort d'accompagnement des étudiants demandeurs d'emploi.
- Disposer d'un état des lieux des territoires et des qualifications qui recrutent pour améliorer l'orientation des personnes DE.
- Anticiper les créations d'établissements.
- Permettre des actions préparatoires à la sélection afin d'améliorer la réussite pour un public DE sorti de scolarité depuis plusieurs années.
- Construire des réponses de formations mutualisées entre financeurs.

Indicateurs de suivi :

- Taux de réussite et de placement des demandeurs d'emplois
- Nombre de réussite aux sélections dans les actions préparatoires
- Suivi des accords signés avec les partenaires
- Nombre de personnes demandeurs d'emploi et ou en reconversion dans les différentes formations

Partenaires associés envisagés:

Pôle emploi - Direccte - Région - Départements - INSEE - Branches professionnelles – OPCA

Plan stratégique N°6 : Qualifier les actifs en emploi – Accompagner par la formation professionnelle les filières innovantes, en développement et en mutations économiques

Contexte / Etat des lieux

Le secteur Sanitaire et social est en reconfigurations profondes. Nature et volume des demandes d'accompagnement évoluent : plus de personnes âgées, plus dépendantes, des personnes handicapées vieillissantes, parfois en situation de précarité sociale. Le développement des interventions en milieu ouvert, l'affirmation d'une politique orientée sur le maintien à domicile et/ ou le retour rapide à domicile, la recherche de l'efficacité impactent les exercices professionnels : Travail pluridisciplinaire - Informatisation - Culture de l'écrit - Augmentation de la performance - Coopération entre professionnels

Plan d'action :

- Innover dans la reconnaissance des acquis de l'expérience pour développer l'accès aux diplômes, tout au long de la vie professionnelle
- Développer la formation modulaire, complémentaire à la VAE
- Structurer le maillage des formations pour sécuriser les parcours des professionnels
- Développer la formation des salariés du particulier employeur
- Elargir les coopérations entre acteurs pour des réponses territoriales adaptées et le développement de la GPEC Territoriale
- S'appuyer sur l'Université et son interdisciplinarité pour assurer des formations courtes pour les professionnels de la Santé

Indicateurs de suivi :

- Nombre et type d'actions innovantes autour de la VAE
- Nombre et type d'actions « mutualisés » proposés aux salariés de toutes les branches de ce secteur

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Pôle emploi - Direccte - Branches

Plan stratégique N° 7 : Innovations pédagogiques et numériques

Contexte / Etat des lieux :

Les mutations du secteur sanitaire et social engendrent des évolutions importantes dans les pratiques professionnelles (télémédecine, dossier du patient ou de l'utilisateur informatisé, simulation en santé, e-learning...). L'universitarisation des formations paramédicales et sociales conduit à mettre en place des enseignements renforcés dans les domaines académiques, co-construits avec les universités. Les passerelles entre formations professionnelles scolaires et formations sanitaires et sociales se développent. La répartition géographique des instituts, ainsi que l'évolution des pratiques pédagogiques impliquent coordination et mutualisation autour de l'innovation pédagogique et numérique. Les apprenants maîtrisent, depuis leur plus jeune âge, les usages du numérique et attendent un développement équilibré entre formation en présentiel et accès aux ressources numériques.

Plan d'action :

- Soutenir la coopération pour l'innovation pédagogique à partir d'objets de formation ciblés sur les priorités de santé régionales (Ex autisme, diabète...) ou sur des priorités de formation (Ex formation par les pairs, tutorat, e-learning ...)
- Capitaliser et diffuser les bonnes pratiques : cours mutualisés, soutien à la mobilité, gratification des stagiaires, anticipation des besoins d'emploi...
- Encourager le rayonnement de plates formes régionales innovantes (CPA SimUSanté, Présage, Projet HEPAS, PREFAS...)
- Fédérer les Etablissements de formation autour d'un projet de développement du numérique dans les pratiques pédagogiques et de mutualisation des ressources
- Créer un Espace régional Numérique de Travail adapté aux formations sanitaires et sociales, accessible aux apprenants et formateurs, compatible avec les Espaces Numériques de Travail de l'Education Nationale et de l'Enseignement Supérieur

Indicateurs de suivi :

- Dépôt d'un projet numérique mutualisé auprès du FEDER
- Création d'un espace régional numérique de travail
- Nombre et type d'actions innovantes autour d'objets de formation ciblés

Partenaires associés envisagés:

ARS - DRJSCS - Région - Etablissements de formation agréés - Universités

Les axes spécifiques du Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales

Axe spécifique n° 1 : Pour un partenariat ambitieux avec les établissements de formations sanitaires et sociales et l'Université

Objectifs politiques :

Construire ensemble un partenariat établissements de formations sanitaires et sociales – universités - Région, avec une double ambition

- Au service de la réussite des étudiants en formation et pour l'emploi.
- Au service du développement de la recherche et des pratiques professionnelles paramédicales et sociales

Objectifs opérationnels :

- Rendre visible l'universitarisation des formations sanitaires et sociales
- Tendre vers l'égalité de traitement entre les étudiants de l'enseignement supérieur et des formations sanitaires et sociales
- Accompagner le développement de la représentation étudiante dans les formations sanitaires et sociales
- Développer la recherche partagée entre universités et établissements de formations sanitaires et sociales pour de meilleurs services aux usagers et pour l'adaptation des parcours de formation aux nouveaux besoins
- Créer en partenariat de nouvelles réponses formations aux nouveaux besoins non couverts par l'offre sanitaire et sociale ou universitaire

Contexte- état des lieux :

- 15 000 étudiants des formations sanitaires et sociales décentralisées se forment au niveau supérieur au bac.
- 12 formations sanitaires et 8 formations sociales rejoindront à terme l'espace européen de l'enseignement supérieur.
- Intégration dans le système Licence-Master-Doctorat très progressive et différente selon qu'il s'agit d'un diplôme paramédical ou social.
- De nombreux partenariats bilatéraux universités-établissements de formation dans le social. Plus de cinq conventions tripartites pour le paramédical.
- L'égalité de traitement entre étudiants reste à construire.
- Passerelles entre formations et poursuite de parcours à l'université peu visibles.
- Besoins avérés en termes de nouvelles compétences liés aux enjeux de santé et au développement digital.
- Développement de la recherche dispersé et peu visible

Plan d'action :

1) Mettre en place une gouvernance Hauts-de-France :

- Identifier et réunir les représentants des établissements engagés dans la co-construction du partenariat universités-établissements de formation-Région.
- Définir et partager des valeurs et principes communs pour l'universitarisation fondés sur l'égalité d'enseignement et d'accès aux ressources pour les étudiants.
- Mettre en place un dispositif d'évaluation des formations et de démarche qualité.
- Accompagner le développement des projets locaux d'enseignement, de recherche et de nouvelles formations en appui sur le maillage territorial.

- Suivre et analyser les poursuites de parcours à l'université en master ou doctorat et les passerelles entre formations.
- Suivre les avancées sur l'égalité de traitement des étudiants en termes d'accès aux services universitaires, aux aides individuelles et à la représentation étudiante.

2) Assurer un développement numérique adapté au partenariat et au secteur professionnel :

- Recenser les besoins pour un développement numérique équilibré des enseignements et de l'accès aux ressources.
- Favoriser le développement et l'accès aux ressources communes notamment aux plates formes de simulation en santé multi-professionnels (CPA SimUsanté - Présage).
- Faciliter les projets de regroupements pour des cours, conférences ou séminaires communs en multi-sites.

Pilotage et partenariat envisagés:

Pilote :

Région

Partenariat :

DRJSCS

ARS

Représentants des établissements de formations sanitaires et sociales : Groupement de Coopération sanitaire formation, UNAFORIS, CEFIEC, Plateforme de formation...

Etablissements de formation

Représentants des universités

Universités

Représentants des étudiants

Moyens et/ou dispositifs mobilisables :

Entrée de chaque diplôme dans la réforme LMD

Financements des formations et des aides aux étudiants

Financement des équipements des formations sanitaires et sociales

Indicateurs de suivi :

Formation :

Nombre de conventions universités - établissements de formation - Région signées

Parcours :

Taux d'intégration d'étudiants de l'université dans les formations sanitaires et sociales

Taux de poursuites de parcours à l'université

Nombre et qualité des projets de nouvelles formations pour les pratiques avancées

Accès aux services étudiants :

Nombre d'accords locaux pour l'accès aux services étudiants

Axe spécifique N°2 : Pour une coopération et des mutualisations entre établissements de formation au service du décroisement des compétences sanitaire et social

Objectifs politiques :

- Accompagner l'évolution de l'appareil des formations en lien avec les mutations sociodémographiques et technologiques
- Réussir cette évolution en lien avec les dynamiques territoriales

Objectifs opérationnels :

- Décloisonner les formations sanitaires et sociales
- Soutenir des innovations pédagogiques
- Encourager les mutualisations : outils de formations (plateforme), moyens (expertise), financeurs (OPCA, Pôle emploi, employeurs) ...
- Structurer l'appareil de formation en lien avec les dynamiques territoriales

Contexte- état des lieux :

« Se rencontrer et mieux connaître les compétences des autres professionnels favorisent la confiance entre professionnels dans la vie active future »

« La pédagogie n'est pas un acquis, mais doit se renouveler »

Le secteur sanitaire et social connaît des évolutions majeures et des mutations profondes (vieillesse, chômage persistant générant des situations de précarité...) dans un contexte de maîtrise de la dépense publique. Cette situation nécessite une meilleure coordination entre professionnels et appelle à des évolutions de compétences comme :

- Connaissance des nouveaux publics accompagnés (personnes âgées très dépendantes, personnes handicapées vieillissantes, ...)
- Adaptation aux nouvelles modalités d'intervention (télémédecine...)
- Pluridisciplinarité, pluri-professionnalité, co-opération (Partage de référentiels et vocabulaire commun respect des missions des uns et des autres)
- Passage à l'informatique et maîtrise des écrits professionnels.

Ces changements et adaptations à ces évolutions, manquent de visibilité au sein des formations.

Plan d'action :

1) Mutualiser les pratiques pour décroiser

- Repérer les socles communs de formations entre le social et le sanitaire
- Partager les lieux de ressources documentaires des instituts et université et les rendre accessibles
- Développer des séquences formatives par les pairs sur des sujets communs (autisme, éthique, dépendance...) et les formations communes de formateurs
- Ouvrir la formation continue dans le pluri-professionnel

2) Créer des lieux de mutualisation

- Organiser des formations, des conférences multi-filières
- Repérer, développer des plateformes pédagogiques en cohérence avec les dynamiques territoriales (bassin de vie, d'emplois, GHT ...
- Développer des lieux de partage et de mutualisation pédagogiques dans des espaces structurés et coordonnés (Projet de Haute Ecole Professionnelle de l'Action Sociale, Groupement de Coopération Sanitaire, CPA SimUSanté...) et les faire interagir ensemble

3) Mettre à l'honneur et valoriser les professionnels et étudiants impliqués dans les formations :

- Valoriser les tuteurs de stage
- Capitaliser les expériences des étudiants
- Créer des temps de rencontre, séminaires...

Pilotage et partenariat envisagés :

Un pilotage Région dans un cadre partenarial associant l'Etat, les Départements, l'ARS, la DRJSCS, les Universités, Pôle emploi, les employeurs publics et privés, leurs branches et regroupements, les organismes de formation, et les étudiants.

Moyens et/ou dispositifs mobilisables :

- Projet d'accord sectoriel avec les OPCA du secteur (formations pluri-professionnelles, de formateurs, des tuteurs)
- Financements des formations et des équipements des formations sanitaires et sociales

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions réalisées
- Nombre de création de plateforme d'échanges.

Axe spécifique N°3 : Pour la réussite des étudiants et des élèves au travers de stages pratiques et d'une ouverture à l'humanitaire et à l'Europe.

Objectifs politiques : - Favoriser l'égalité entre les étudiants du sanitaire et social en instaurant un dialogue et une concertation. - Améliorer la qualité et la diversité des stages professionnels en veillant à l'égalité territoriale.
Objectifs opérationnels : - Sécuriser les parcours de formation pour garantir la qualité de vie des étudiants - Aider à l'organisation d'une représentation des étudiants dans toutes les formations - Améliorer, en lien avec les partenaires, les réseaux de lieux de stage y compris européens
Contexte - état des lieux : - Typologie des étudiants du secteur sanitaire et social : - o origine sociale plus modeste : plus de 40% de boursiers - o plus âgés : 25 % de plus de 28 ans dans le sanitaire et 40% dans le social - Réelle plus-value des stages à l'étranger pour la découverte d'autres pratiques - Freins au développement de ces stages : coût, organisation des périodes de stage et accompagnement - Les stages européens et engagements humanitaires restent limités - Besoin d'amélioration de la qualité et du nombre de lieu de stages - Difficulté supplémentaire pour le social liée à l'obligation de gratification des stages.
Plan d'action : - Organiser une réunion annuelle avec les délégués étudiants. - Travailler en lien avec les écoles et les associations, pour renforcer le rôle des délégués étudiants dans la conduite de leur formation - Encourager la mise en place d'une plateforme d'échanges et d'accompagnement pour le développement de stages européens et humanitaires. - Favoriser les actions et pratiques humanitaires dès l'échelon local.
Pilotage et partenariat envisagés : - Pilotage Région - Partenariat : les branches, les regroupements employeurs, les établissements de formation, l'ARS, la DRJSCS et les représentants d'étudiants
Moyens et/ou dispositifs mobilisables : Financement des bourses Fléchage des fonds de formation des branches Fonds et programmes européens
Indicateurs de suivi : Nombre de rencontre avec les délégués étudiants Nombre de stages européens et humanitaires

Axe spécifique n°4 : Pour une anticipation des besoins de demain avec un appareil de formation adapté

Objectifs politiques :

Permettre le juste et nécessaire renouvellement des diplômés, futurs professionnels, pour répondre à l'accompagnement en santé et en action sociale des besoins de la population régionale et des territoires.

Objectifs opérationnels :

Mettre à la disposition de l'ensemble des acteurs du schéma régional des formations sanitaires et sociales une connaissance partagée permettant de programmer, suivre et évaluer le pilotage de la carte des formations et la coordination des programmations.

Contexte - état des lieux :

- Une offre de formation quasiment complète en Hauts-de-France :
 - o 13 formations sociales
 - o 18 formations paramédicales dont 1 médicale
- Des professions exercées dans des secteurs d'activité denses et variés :
 - o En établissement public et privé (but lucratif ou associatif) ou en libéral
 - o Dans des secteurs larges, de la santé, du social ou du médico-social
- De nombreux OPCA impliqués : ANFH, CNFPT, ACTALIANS, UNIFAF, UNIFORMATION, FONGECIF...
- Des partenaires incontournables : ARS et DRJSCS, Pôle Emploi, Education nationale, les GHT, les universités, les territoires ...
- Des outils d'observation qui à ce jour ne sont pas compatibles entre eux
- Un manque de données objectives et qualitatives sur les besoins en emploi actuels et en devenir
- Un manque de données suffisamment fiables pour permettre une analyse objective et équitable de l'insertion

Plan d'action :

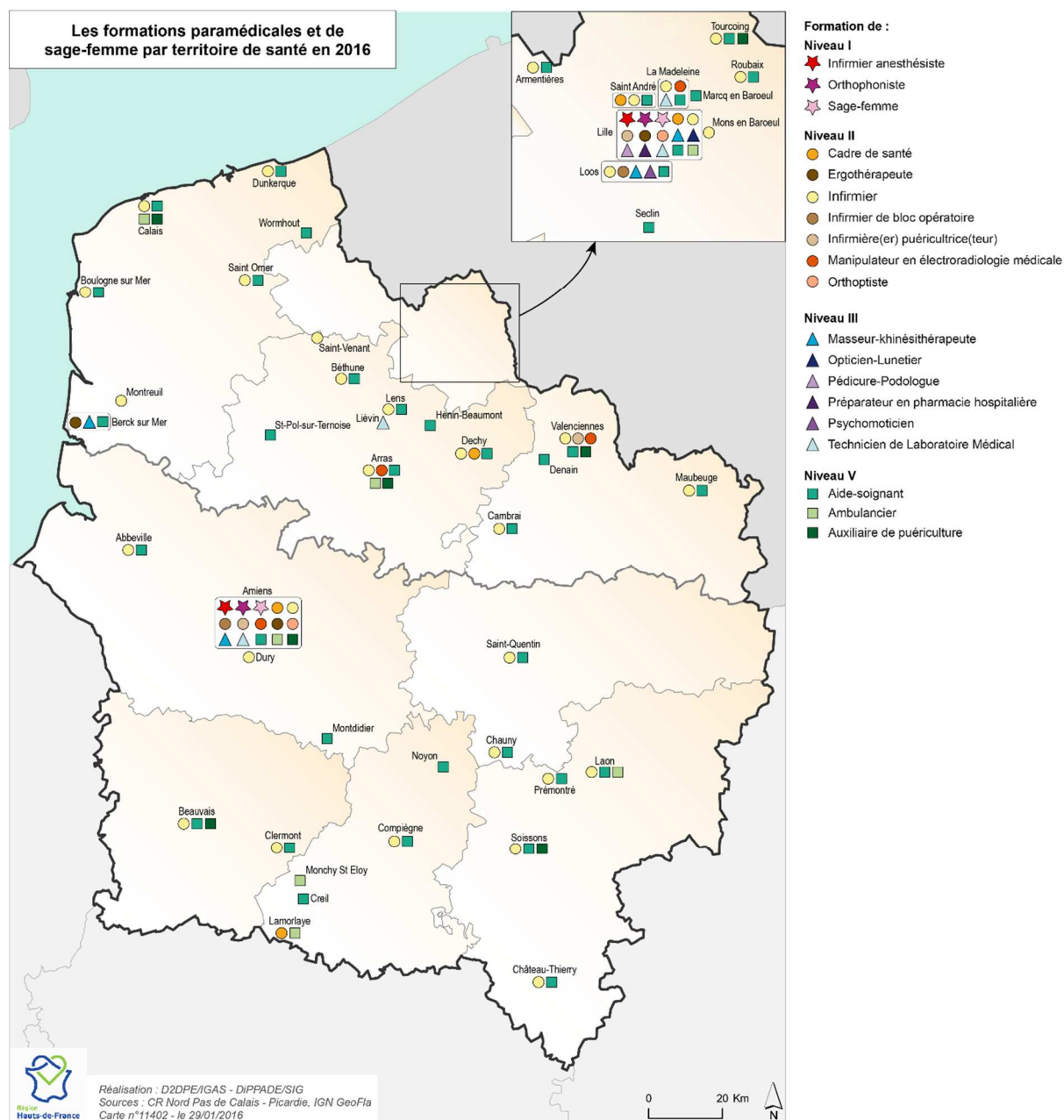
- Elaborer une fonction d'observation pour une connaissance partagée de l'offre de formation et l'identification des besoins en formation : taux de suivi de cohortes, taux d'insertion, mesure de l'emploi...
- Mettre en place les outils nécessaires au pilotage de la carte des formations.
- Coordination des programmations des différents financeurs
- Etudier la possibilité d'un travail collaboratif avec l'ARS sur la démographie des professionnels de santé
- Analyser sur quelques métiers ou secteurs, l'offre régionale par des études qualitatives et l'analyse de données quantitatives (Cadres de santé Métiers de la rééducation, Petite Enfance, Soins infirmiers, Transports sanitaires...)
- Concertation, avec les professionnels, les écoles/instituts/universités, l'ARS et la DRJSCS sur les métiers en émergence pour une adaptation des formations correspondantes

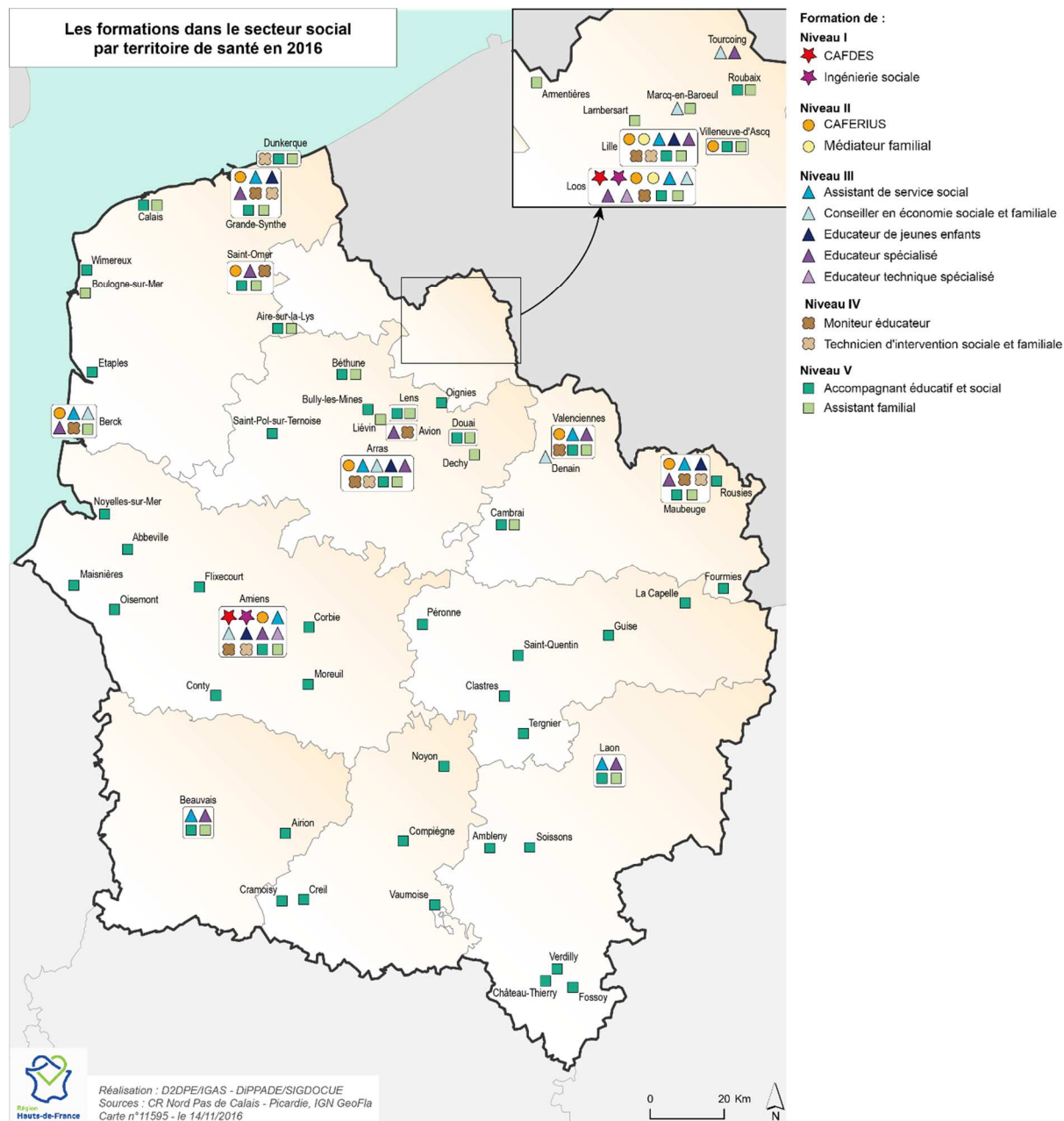
Pilotage et partenariat envisagés:

Pilotage : Région - DRJSCS - ARS

Partenaires associés : Départements, Education Nationale (secondaire et enseignement supérieur), Branches / OPCA, Pôle emploi, représentants des établissements de formation, Direccte, C2RP, observatoires ...

Moyens et/ou dispositifs mobilisables : - Conventionnement avec les structures concernées pour mise à disposition des données nécessaires - Solliciter les observatoires des partenaires pour mise à disposition des données quantitatives et/ou qualitatives - Accompagner les établissements de formation, en lien avec les tutelles certifiantes, à se doter d'une méthodologie d'enquête d'insertion partagée. - Consulter, interviewer les structures sur les profils attendus [à court et moyen terme] pour identifier les modes d'exercice des métiers de demain
Indicateurs de suivi : - Conventionnement avec les partenaires - Nombre d'indicateurs régionaux publiés - Nombre d'études sur la GPEC, GPMC - Nombre d'études/enquêtes pour les besoins de formations dans certains métiers





Signatures